

# PROJET STRATEGIQUE MA.R.E. Marché transfrontalier du travail et Réseau des services pour l'Emploi



La cooperazione al cuore del Mediterraneo - La coopération au cœur de la Méditerranée

## Produit T.1.1.2. Rapport d'enquête publique transfrontalière



## Sommaire

<b>1. <u>LA METHODOLOGIE ADOPTEE</u></b>	<b>4</b>
1.1 RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ETUDE	4
1.2 LES MODALITES DE CONSULTATION MISES EN PLACE	5
1.2.1 LA CONSTITUTION DES FOCUS GROUPS	5
1.2.2 LES OBJECTIFS ET ACTIVITES DES FOCUS GROUPS	8
1.3 LA METHODE DE TRAVAIL MISE EN ŒUVRE	16
1.3.1 LA REDACTION DU QUESTIONNAIRE	18
1.3.2 LA REALISATION EFFECTIVE DE L'ENQUETE	20
<b>2. <u>UNE BREVE DESCRIPTION DES DYNAMIQUES TERRITORIALES</u></b>	<b>25</b>
2.1 FICHE 1 : CORSE	25
2.2 FICHE 2 : SUD-P.A.C.A.	29
2.3 FICHE 3 : SARDAIGNE	33
2.4 FICHE 4 : LIGURIE	35
2.5 FICHE 5 : TOSCANE	38
<b>3. <u>LES RESULTATS DE L'ENQUETE TRANSFRONTALIERE</u></b>	<b>41</b>
3.1 LE CADRE STATISTIQUE ET TYPOLOGIQUE	42
3.2 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS	47
3.2.1 THEME 1 : L'OFFRE DE TRAVAIL	47
3.2.2 THEME 2 : LA DEMANDE DE TRAVAIL	61
3.2.3 FOCUS SUR QUELQUES PROBLEMATIQUES	78
3.2.4 LES RECOMMANDATIONS	90
<b>4. <u>LES CONCLUSIONS</u></b>	<b>95</b>
4.1 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ISSUS DE L'ENQUETE	95
4.2 LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS ISSUS DE L'ACTIVITE T.1.2.	97
4.2.1 LES BONNES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES	97



4.2.2	LES OUTILS ISSUS DE LA CAPITALISATION	98
<b>4.3</b>	<b>LES RECOMMANDATIONS ISSUES DES FOCUS GROUP .....</b>	<b>100</b>
4.3.1	LA SARDAIGNE	100
4.3.2	LA TOSCANE	101
4.3.3	LA CORSE	104
<b>4.4</b>	<b>LA DEFINITION D'UNE TASK FORCE DE SUIVI .....</b>	<b>106</b>
<b><u>LISTE DES FIGURES.....</u></b>		<b><u>107</u></b>
<b><u>LISTE DES TABLEAUX .....</u></b>		<b><u>109</u></b>
<b><u>ANNEXES.....</u></b>		<b><u>110</u></b>



# 1. La méthodologie adoptée

Pour bien comprendre les enjeux associés à l'enquête transfrontalière, il semble important de rappeler le cadre contextuel de la démarche. Ainsi, ce besoin d'enquête est né de la nécessité de pouvoir identifier les bonnes pratiques et les points critiques de dysfonctionnement, qui entravent la fluidité du marché du travail, au sein de la zone de coopération transfrontalière retenue dans le cadre du projet MA.R.E.

## 1.1 Rappel des objectifs de l'étude

Ainsi, cette enquête transfrontalière s'inscrit dans le cadre du projet MA.R.E. qui vise à créer un réseau de services pour l'emploi au sein d'une zone de coopération transfrontalière constituée des territoires suivants : Corse, Sardaigne, Ligurie, Toscane et P.A.C.A.

Ce projet vise à approfondir les problématiques rencontrées tant du côté de l'offre que de la demande de travail, afin de faciliter la rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi, et le recrutement dans ces territoires, notamment par le biais de la mobilité transfrontalière.

Pour parfaire la connaissance des besoins et des difficultés rencontrés par ces acteurs, sur le marché du travail, il semble pertinent de pouvoir disposer d'une photographie de la situation actuelle du marché du travail. Il est à noter que ce travail bien qu'initié avant l'arrivée de la pandémie de COVID-19 dans nos sociétés, a été réalisé durant et après la période de confinement, ce qui ne sera probablement pas sans incidence sur les résultats de l'enquête.

Enfin, une méthodologie d'enquête a été clairement explicitée et sera présentée ci-dessous.



## 1.2 Les modalités de consultation mises en place

Dans le cadre du bon déroulement de l'enquête, des têtes de réseau au sein de chaque territoire partenaire ont été désignées. Les têtes de réseau ont pour mission de constituer le groupe de travail, appelé focus group, amené à évoluer en task force au fil du projet.

### 1.2.1 La constitution des Focus Groups

Un groupe de travail, appelé focus group, devait être donc constitué dans chaque territoire afin de permettre le bon déroulement de l'enquête. Il devait intégrer au minimum :

- Les partenaires présents au sein du territoire, d'ores et déjà parties prenantes du projet MA.R.E. ;
- De partenaires publics et privés ayant une compétence, à l'échelle locale, en matière d'emploi, parmi lesquels des acteurs également représentatifs des cibles visées par l'enquête :
  - ✓ Des opérateurs du secteur des services pour l'emploi ;
  - ✓ Des organisations professionnelles et syndicales issues des filières prioritaires transfrontalières ;
  - ✓ Des chambres consulaires.

Les membres du groupe de travail devaient être dotés des qualités suivantes :

- Avoir une bonne connaissance du projet MA.R.E., de ses enjeux pour la zone de coopération, et pour leur territoire en particulier ;
- Avoir une bonne connaissance du marché du travail local, de ses spécificités et de ses besoins ;
- Avoir la capacité matérielle de communiquer facilement avec les groupes cibles (définition présentée ultérieurement).

Plusieurs missions seraient alors confiées à ces focus group :

- Compléter / modifier, puis valider la version définitive du questionnaire pour répondre aux besoins du projet et en particulier, à ses enjeux pour leur territoire ;
- Diffuser le questionnaire, après validation, auprès des différents publics cibles ;

- Communiquer et sensibiliser les divers publics cibles en vue de favoriser le taux de retour, et garantir la qualité des questionnaires remplis ;
- Contrôler la qualité des réponses obtenues ;
- Suivre le taux de retour des questionnaires par public cible, durant la période d'enquête ;
- Et relancer, cas échéant, les publics cibles, par catégorie, dans le cas où les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs ne seraient pas atteints ;
- Approfondir les réponses obtenues en vue de s'assurer de la qualité des résultats de l'enquête ;
- Être force de proposition dans le cadre de la définition et de la mise en œuvre des actions et des parcours d'emploi soutenables (compétences, formation, services,...).

A la fin de l'enquête, le Focus Group est amené à devenir une Task Force (Voir partie 4.4). Forte des enseignements issus de l'enquête, ces Task Force auront pour mission également de proposer des indicateurs pertinents dans le cadre de l'évaluation de l'impact du projet MA.R.E. (Activité T.1.3) sur le territoire, et ce pour tenir compte des spécificités sur leur territoire.

Le tableau ci-dessous présente la composition des focus group territoriaux :

#### Corse

- Chambres de Commerce et d'Industrie
- Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat
- Pôle Emploi
- Missions Locales
- Cap Emploi
- Organisations professionnelles : UMIH, Fédération du BTP, Fédération du nautisme, Union des Ports de Plaisance de Corse

#### PACA

- Pôle Emploi
- Les membres de l'Observatoire Régional des Métiers : Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Chambre de Commerce et d'Industrie, AFPA, AGEFIPH,...

#### Liguria

- Regione Liguria (Settore Sviluppo Strategico del Tessuto Produttivo e dell'Economia Ligure)
- Regione Liguria (Settore Politiche del Lavoro e Centri per l'Impiego)
- Filse SpA
- Liguria Ricerche SpA
- Camera di Commercio di Genova
- Alfa Liguria (attraverso propri consulenti selezionati per il progetto MARE.)

#### Toscane

- Regione Toscana
- Provincia di Livorno
- Camera di Commercio della Maremma e del Tirreno
- ARTI - Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego
- Provincia di Livorno Sviluppo

#### Sardegna

- ASPAL
- CCIAA CA
- RAS-ASS LAVORO
- CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITA'
- UNIVERSITA' DI CA (coordinamento TF)

Globalement, on peut souligner d'ores et déjà que les indications en termes de composition des focus group ont été respectées.

### 1.2.2 Les objectifs et activités des Focus Groups

Conformément à la méthode définie et validée, dédiée aux focus group, ces derniers ont conduit les activités suivantes :

- Ajout / modification des items du questionnaire ;
  - Diffusion du questionnaire auprès des publics cibles ;
  - Mise en place d'opérations de communication ;
  - Suivi du taux de retour.
- 
- Corse

En Corse, le focus group s'est réuni deux fois sous la forme de visio-conférence, en date du 29.05.2020 (soit avant le début de l'enquête sur ce territoire) et le 22.07.2020 (en cours de réalisation). Tous les membres étaient présents à l'exception des organisations professionnelles. Elles ont néanmoins été toutes contactées par téléphone.

Des actions de communication ont été mises en place prenant la forme d' :

- Actions de communication interne :
  - Une 1<sup>ère</sup> réunion de travail a permis de décrire l'organisation de la diffusion du questionnaire entre les différents acteurs ;
  - Puis, une seconde réunion a abordé les actions de relance eu égard au taux de retour des questionnaires.
- Actions de communication externe :
  - Encarts dans la presse écrite ;
  - Spots radio et encarts sur site internet d'information régionale ;
  - Publications sur les réseaux sociaux des partenaires du projet ;
  - Envoi du communiqué de presse de lancement de l'enquête par l'ADEC ;
  - Emailings effectués par les partenaires envers leurs interlocuteurs habituels et partenaires ;
  - Publications sur des réseaux sociaux sponsorisés par l'ADEC ;
  - Publications sur des réseaux sociaux des partenaires corses du projet.

Toujours, en termes de communication externe, dans le but de capter les différentes cibles, des moyens spécifiques ont été déployés tels que :

- ✓ Emailing aux entreprises, bénéficiaires et partenaires des membres du focus group ;
- ✓ Emailings ciblés menés par Pôle Emploi en Corse, à deux reprises, en direction de plusieurs milliers de personnes ;



- ✓ Phoning des CCI envers les entreprises pour les informer de l'enquête et parfois les accompagner dans l'administration du questionnaire.

- Sud-PACA

Le focus group s'est réuni une fois par mois durant la phase de conception de l'enquête, puis une fois par semaine en moyenne depuis le 08 juin sur la phase de lancement et de mise en œuvre de l'enquête.

Des actions de communication ont été mises en place prenant la forme d':

a) Actions de communication externe :

- Campagnes par envois massifs de mails et de SMS, auprès de demandeurs d'emploi et d'entreprises (campagnes relancées et enrichies par vagues) ;
- Mails personnalisés aux partenaires institutionnels et acteurs du développement économique et de la formation (Région ; instances professionnelles ; chambres consulaires ; CARIF-OREF ; OPCO ; etc.) ;
- Mails personnalisés aux principaux représentants de la filière maritime ;
- Réseaux sociaux externes (Facebook et Twitter officiels).

b) Actions de communication interne :

- Information au comité de la direction régionale ;
- Informations au comité des directeurs territoriaux pour relais à leurs agences locales ;
- Mailing aux collaborateurs spécialisés du réseau d'agences locales en charge des entreprises ;
- Réseau social interne (sur différentes communautés : pour les collaborateurs des services supports, des conseillers entreprise, des collaborateurs maritimes).

- Liguria

- ✓ Les réunions du Focus Group (action interne)

Concernant du Focus Group Ligurie, des échanges et des mises à jour se sont tenus à échéances hebdomadaire et bi-hebdomadaire, tant au sujet de la formulation des questions que pour la diffusion du questionnaire lui-même.

- ✓ La promotion du projet et de l'enquête (action externe)

- *La diffusion du questionnaire aux opérateurs des services pour l'emploi*

Le 29 mai 2020 le questionnaire a été envoyé par mail, à des cibles dont les contacts avaient été indiqués par les dirigeants des centres pour l'emploi ainsi qu'à des opérateurs adhérant au forum des opérateurs des services pour l'emploi.

La participation des opérateurs à l'enquête a été suivie en permanence par les consultants sélectionnés par ALFA Liguria (Guido Loleo, Manuela Porcù et Silvia Schenone) dont l'implication a permis de faciliter le retour de questionnaires.

- *La diffusion du questionnaire aux entreprises*

À partir du 25 juin 2020, la lettre signée par le conseiller au développement économique Andrea Benveduti et par le conseiller aux politiques de l'emploi Giovanni Berrino a été envoyée par e-mail avec une invitation à répondre à l'enquête en ligne.

Le 7 juillet et le 30 juillet, deux rappels ont été envoyés aux entreprises pour les inviter à participer à l'enquête.

Le questionnaire a été diffusé par les canaux de la chambre de commerce de Gênes.

Le questionnaire a également été partagé sur la page Facebook du projet et sur les pages Facebook des entités suivantes : de Filse S.p.A., Liguria Ricerche S.p.A., CLP - Ligurian Productivity Center, FILSE BIC - Business Incubator et GREAT Campus - Genoa Science and Technology Park.

- *La diffusion du questionnaire aux demandeurs d'emploi et aux salariés*

Pour la diffusion du questionnaire aux demandeurs d'emploi, en plus de la publicité sur les réseaux sociaux, plus d'un millier de mails ont été envoyés le 16/07/2020 et le 29/07/2020 ; 11 000 e-mails supplémentaires ont été adressés aux personnes suivies par le centre pour l'emploi (Centro per l'Impiego) et ayant signé un PSP (Patto di Servizio Personalizzato ou contrat de service personnalisé) sans le résilier, grâce à une extraction des contacts à partir de la base de données régionale. Après une discussion avec le directeur de USS Collocamento Mirato (structure dédiée à l'embauche des personnes handicapées) et un soutien à la mise en œuvre de projets spéciaux, il a été décidé de cibler les personnes âgées de 30 à 40 ans pour répondre aux questionnaires en ligne.

En ce qui concerne la cible des salariés, de nombreuses réponses ont été reçues grâce notamment à la communication déployée sur les réseaux sociaux ou à la diffusion par e-mail d'un lien renvoyant au questionnaire, assorti d'une lettre des Assesseurs de la Région.

- *Diffusion du questionnaire aux représentants des organisations professionnelles, des agences de formation et des chambres de commerce*

Les représentants des associations professionnelles ont été contactés par mail, assortis d'une lettre signée par les Assesseurs conseillers Andrea Benveduti et Giovanni Berrino. Les organisations professionnelles ont également été invitées à promouvoir l'enquête autant que possible.

Le courrier électronique avec la lettre ont également été envoyés aux agences de formation qui ont été sollicitées par la suite (des contacts ultérieurs ont été pris chaque fois que nécessaire).

La chambre de commerce de Gênes, en tant que partenaire du projet, a été sollicitée à la fois directement (pour répondre au questionnaire) et indirectement afin de diffuser à ses ressortissants, le lien vers le questionnaire, en impliquant également la Représentante sélectionnée pour la Chambre de Commerce des Riviera.

- Toscane

- ✓ Les réunions du focus Group (action interne)

Le Focus Group Toscane s'est réuni à plusieurs reprises (17 et 26 juin, 1<sup>er</sup> et 14 juillet) par visioconférence, dans le cadre du suivi et de l'analyse des questionnaires, ainsi qu'avant le lancement de l'enquête, afin de réviser/valider les contenus du questionnaire élaboré par l'ADEC.

Une session élargie du Focus Group incluant des organisations professionnelles et quelques référents de centres pour l'emploi s'est tenue début septembre.

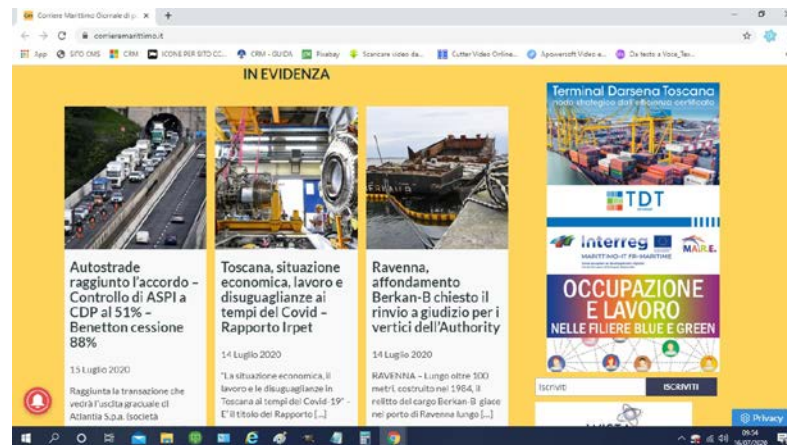
- ✓ La promotion du projet et de l'enquête (action externe)

- *La diffusion du questionnaire aux entreprises*

Le questionnaire a été diffusé aux entreprises de la manière suivante :

- Envoi d'un mail incluant un lien vers le questionnaire et publication sur le site institutionnel le 8 juin, suivi de mails de relance (les 1<sup>er</sup>, 13, 17 et 22 juillet) ;
- Publication sur le site institutionnel et sur le profil Facebook de la Chambre de Commerce de « Maremma e Tirreno » du lien vers le questionnaire ;

- Newsletter de la Chambre de Commerce de "Maremma e Tirreno" n°6 du 09 juillet incluant un lien vers le questionnaire ;
- Publication sur des quotidiens en ligne tels que le « Corriere marittimo », la « Gazzetta marittima », etc. (à travers l'acquisition d'un banner online pour une semaine à partir du 20 juillet).



- 9 juin, 18 juin et 14 juillet, post sur le profil Facebook de la Chambre de Commerce de « Maremma e Tirreno » incluant un lien vers le questionnaire.
- *La diffusion du questionnaire aux services pour l'emploi et aux demandeurs d'emploi*

Le questionnaire a été diffusé auprès des opérateurs des services pour l'emploi (Pisa, Massa-Carrara, Livorno, Viareggio, Portoferraio e Grosseto/Follonica) tant pour collecter leurs réponses que celles des bénéficiaires des CPI, grâce à l'organisation d'une rencontre à distance le 19 juin, puis à l'envoi d'un mail incluant un lien vers le questionnaire les 9,19,25 et 30 juin puis les 20 et 27 juillet.

Une page consacrée au projet, avec une section dédiée au questionnaire, a été publiée à la fois sur le site Internet de la Région Toscane et sur celui de l'Agence régionale pour l'emploi de Toscane où il a pu être mis en évidence sur la page d'accueil.

En outre, le lien vers le questionnaire a été publié sur la page Facebook des CPI toscans.

En ce qui concerne les "opérateurs de services de l'emploi" cibles, la Région Toscane a envoyé le lien vers le questionnaire aux représentants du groupement en charge de la gestion des services de l'emploi au CPI avec l'ARTI, le 28/07/2020.

La Province de Livourne et Province de Livourne Sviluppo (maintenant appelée PLIS) ont publié l'enquête sur la page institutionnelle de la Province de Livourne ([www.provincia.livorno.it](http://www.provincia.livorno.it)), sur le site Web de Plis ([www.plis.it](http://www.plis.it)) et sur les réseaux sociaux afférents. PLIS a également procédé à l'envoi de l'enquête via ses propres listes de

diffusion constituées de demandeurs d'emploi qui ont suivi / suivent des cours de formation professionnelle.

- *La diffusion du questionnaire aux agences de formation*

Enfin, en ce qui concerne le type de « représentant d'agence de formation », PLIS -en plus des actions de diffusion sur ses canaux institutionnels en ligne évoquées au paragraphe précédent a envoyé l'enquête aux représentants des agences de formation opérant sur le territoire toscan, les 15 et 16 juin 2020 (avec rappels les 22 juin et 21 juillet).

Les mailings ont été effectués les 15 et 16 juin 2020 et répétés les 22 juin 2020 et 21 juillet 2020. La Région Toscane a envoyé le questionnaire à sa propre liste de diffusion restreinte d'agences de formation.

- Sardaigne

- ✓ Les réunions des Focus Group (action interne)

À partir du mois d'avril, soit dès l'approbation des versions finales du questionnaire d'enquête transfrontalière, ASPAL a mis en place des réunions préliminaires avec l'ACCI de Cagliari, l'Université et, par la suite, la région Sardaigne, nouvellement partenaire du projet – Assesseur en charge de l'emploi - afin de définir une stratégie pour l'emploi, le calendrier et les objectifs du Focus Group, et de partager la méthodologie ainsi que les documents élaborés par l'ADEC.

Les réunions à distance des focus group ont eu lieu aux dates suivantes :

- c) 1<sup>ère</sup> séance, le 1<sup>er</sup> juillet 2020 – 11 heures : La réunion a permis d'officialiser la mission de la task force, d'analyser avec l'ensemble des membres l'état d'avancement du projet MA.R.E. et d'appeler à la coopération des institutions représentées afin de poser les bases d'une relation fructueuse entre les parties prenantes ;
- d) 2<sup>ème</sup> séance, le 13 juillet 2020 – 15 heures : La réunion a permis de suivre l'évolution de l'enquête en ligne ; identifier les problématiques critiques concernant les cibles visées, identifier les problèmes et solutions liés à l'exportation des questionnaires à partir de la plateforme dédiée à supervision du questionnaire.

- ✓ Les actions de communication mises en œuvre

Ainsi que communiqué à l'ensemble des partenaires le 8 juillet 2020, ASPAL s'est appuyé sur les réseaux afin de promouvoir l'enquête et d'inciter les prospects à répondre :

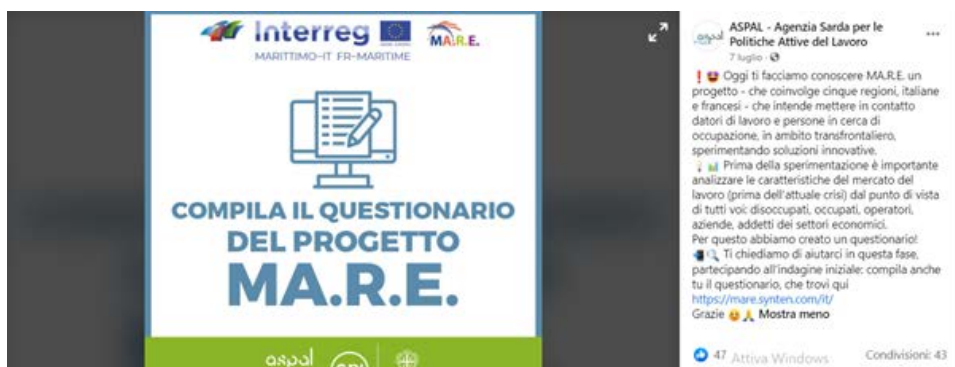
- Facebook: <https://it-it.facebook.com/aspalsardegna/>
- LinkedIn: <https://it.linkedin.com/company/agenzia-regionale-lavoro-regione-autonoma-sardegna>



- Instagram: <https://www.instagram.com/aspalsardegna/?hl=it>



- aspalPOST, la newsletter





Les membres du Focus Group se sont engagés à activer leurs réseaux de diffusion interne et externe en vue de la diffusion du questionnaire. Les outils utilisés sont standard : communications par courriel, communications téléphoniques. Un consultant de l'Université de Cagliari a supervisé chaque semaine l'avancement du questionnaire en liaison avec les membres du Focus Group.

- *La diffusion du questionnaire aux services pour l'emploi et aux demandeurs d'emploi*

Une réunion préliminaire de coordination régionale des centres pour l'emploi (CPI) a eu lieu le 28 mai 2020 ; cette réunion d'information a mobilisé les représentants de la Direction générale de l'ASPAL et tous les représentants territoriaux du CPI sarde, soit 28 centres implantés dans toute la Sardaigne.

Pour le groupe cible, les « opérateurs de pôles d'emploi », au nombre de 63, ont été invités à remplir le questionnaire pour leur cible et à sélectionner 2 entreprises chacune (appartenant aux secteurs énumérés dans le projet : Nautica/shipbuilding, Innovative and Sustainable Tourism, Blue and Green Renewable Energy, Blue and Green Biotechnology), invitées à participer à l'enquête. Les coordinateurs des centres (ou du personnel identifié) ont par la suite été invités à identifier 4/5 utilisateurs parmi les demandeurs d'emploi, visés dans le cadre de l'enquête.

L'utilisation des propres canaux de communication institutionnels de l'ASPAL a permis également de promouvoir l'enquête (bulletins d'information, Facebook et autres réseaux sociaux comme cela sera mieux explicité ci-dessus). Voici la liste des documents produits et diffusés dans la cadre de la promotion de l'enquête transfrontalière :

- ✓ Présentation du rôle du focus group ;
- ✓ Sondage en ligne ;
- ✓ Etat d'avancement de l'enquête au 30 juin et 10 juillet ;
- ✓ Réunion par courriel ;
- ✓ Les comptes rendus de réunions (du 1<sup>er</sup> juillet et du 13 juillet).

## 1.3 La méthode de travail mise en œuvre

Les conditions de réalisation de l'enquête sont présentées dans cette partie, afin de conforter la lisibilité méthodologique de la démarche et de faciliter la compréhension de la portée des résultats (partie 3 du rapport). Le schéma présenté page suivante reprend la logique générale de la démarche.

### Figure 1. L'enquête quantitative



**Les opérations de mesure statistique :**

**Phénomènes économiques et portait-type**

**Réalisation d'un questionnaire**

- Prise en compte de tous les phénomènes à mesurer
- Formulation des items et intégration de variables de contrôle

**Administration du questionnaire**

- Détermination d'échantillons représentatifs
- Enquête web (auto-administration)

**Analyse statistique des résultats obtenus**

- Saisie et nettoyage des données
- Traitement des résultats par des logiciels spécialisés (SPSS)
- Interprétation statistique des résultats

**Synthèse économique**

- Réintroduction des variables étudiées dans le contexte transfrontalier
- Elaboration d'une grille d'interprétation des résultats

**L'interprétation des résultats et le lien avec les préconisations opérationnelles**



### 1.3.1 La rédaction du questionnaire

La réalisation de l'instrument de collecte des données que constitue le questionnaire réclame beaucoup de soins en raison de son rôle déterminant dans la qualité des résultats de l'enquête. Pour bien appréhender le contexte de la mission et ses enjeux, les conseils de l'ADEC pour la réalisation de l'enquête ont donc passé en revue l'ensemble des études et analyses, traitant de la problématique de l'emploi, au sein de la zone de coopération, mises à disposition par l'ADEC et ses partenaires.

En outre, deux questionnaires ont été réalisés, l'un en français et l'autre en italien.

#### a) La structure du questionnaire

Cette structure devait bien sûr se faire l'écho des informations recherchées, quelle que soit leur nature en fonction des priorités définies : **besoins par filières, attractivité des filières, appréciation du service rendu par les services de l'emploi, mobilité transfrontalière, problématiques spécifiques...**

Deux grands thèmes ont été définis, correspondant aux deux grands piliers du marché du travail :

- L'un correspondant à l'offre de travail c'est-à-dire les demandeurs d'emploi ;
- L'autre correspondant à la demande de travail c'est-à-dire les entreprises.

Bien entendu, l'ensemble des acteurs intervenant sur ce marché ont été sollicités au-delà de ces deux grandes catégories : les salariés, les représentants d'organisations professionnelle ou syndicale, les représentants d'organisme de formation, les représentants de services pour l'emploi et des chambres consulaires.

#### b) Le choix des items et des modalités

Au sein de ce questionnaire, des questions fermées<sup>1</sup> et des questions ouvertes<sup>2</sup> ont été utilisées de manière différenciée. Pour les besoins de la mission, plusieurs types d'échelles de mesure ont été employés :

- i) L'échelle dichotomique (échelle qui ne comporte que deux réponses possibles exclusives l'une de l'autre) ⇒ Références questions 2, 9, 13, 24...
- ii) L'échelle à choix multichotomiques (échelle qui propose un registre de choix supérieur à deux modalités) ⇒ Références questions 16, 18, 21...

---

<sup>1</sup> Les questions fermées imposent au répondant une forme précise de réponse et un nombre limité de choix de réponses

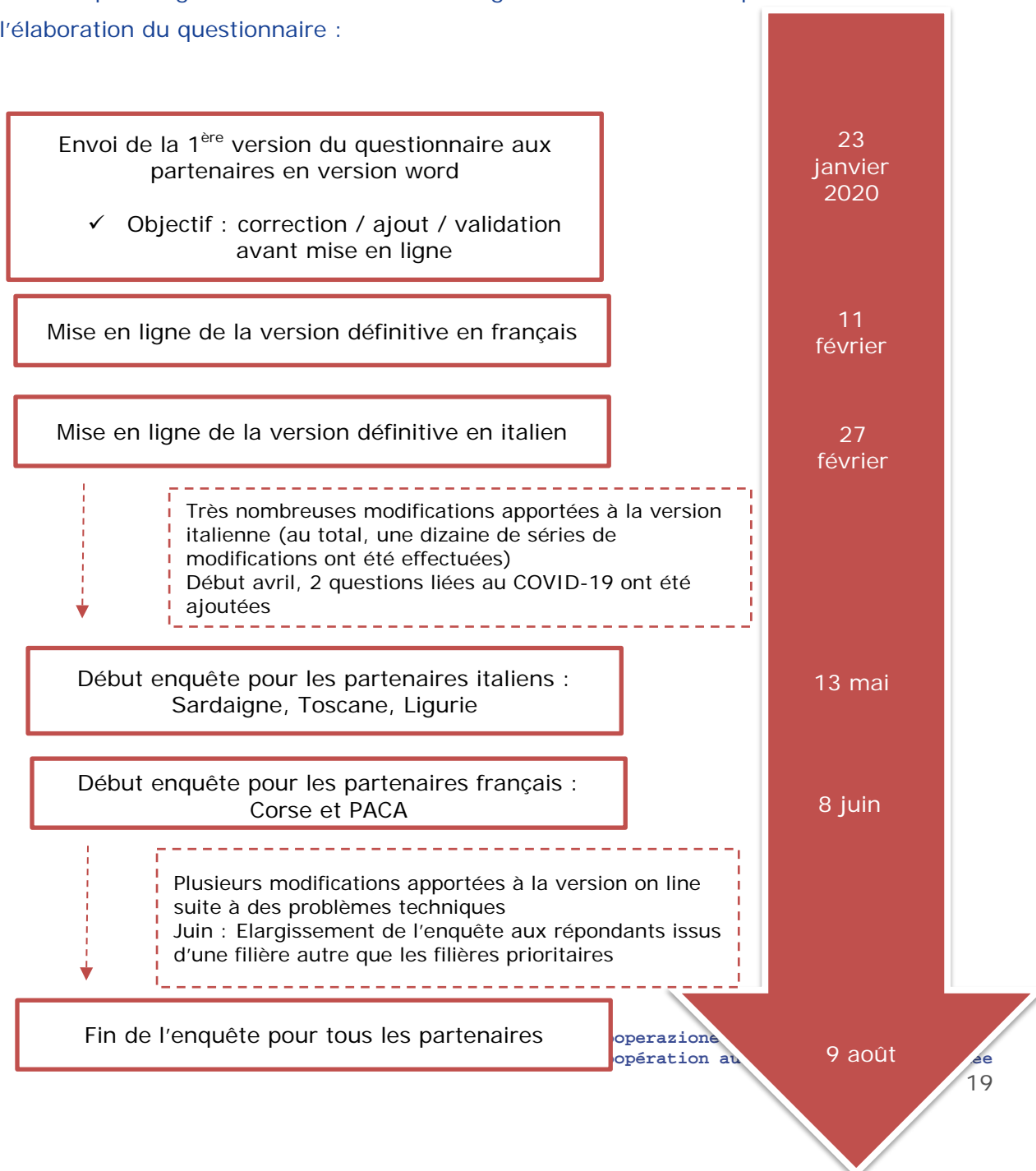
<sup>2</sup> Les questions ouvertes proposent au répondant de donner une réponse non anticipée lors de la préparation du questionnaire, et de s'exprimer avec ses propres mots

- iii) L'échelle de Likert (échelle d'attitude consistant à inviter le répondant à exprimer son degré d'accord avec une série de propositions) ⇒ Références questions 19, 20, 22...

Une arborescence du questionnaire – dont l'architecture était relativement complexe – a été transmise à la fois aux partenaires du projet pour faciliter leur analyse du contenu du questionnaire, et au prestataire en charge de la construction de la plateforme dans le cadre de la mise en place des redirections.

Des questions ouvertes ont été introduites afin d'explorer de manière approfondie certaines problématiques, et préparer le travail de recommandations.

Le rétroplanning ci-dessous met en exergue le travail accompli dans le cadre de l'élaboration du questionnaire :



**Ainsi, deux dernières questions ont été ajoutées en cours de conception pour tenir compte des effets de la COVID-19 sur le marché du travail, et de ses impacts du point de vue des (nouvelles) compétences dont le besoin s'est fait jour au cours de la période d'urgence COVID.**

**De plus, il semble important de préciser – car cela aura des conséquences en termes de taux de retour par la suite – qu'initialement, seuls les participants issus de filières prioritaires du programme France-Italie Maritime pouvaient participer à cette enquête, soit les filières suivantes :**

- ⇒ Nautisme et chantier naval ;
- ⇒ Tourisme innovant et durable ;
- ⇒ Energies renouvelables bleues et vertes ;
- ⇒ Biotechnologies bleues et vertes.

**Il est bien entendu que cette enquête a été réalisée dans le respect des règles édictées par le RGPD. Les conseils de l'ADEC pour l'enquête ont ainsi :**

- e) **Rédigé la politique de confidentialité en français et en italien (travail réalisé en collaboration avec le prestataire informatique en charge de la construction de la plateforme en ligne) ;**
- f) **Évités les questions traitant de données personnelles jugées sensibles, hormis celles jugées indispensables au bon déroulement de l'enquête (ainsi, les questions relatives aux nom, prénom et numéro de téléphone par exemple n'ont pas été posées).**

### 1.3.2 La réalisation effective de l'enquête

Un certain nombre d'étapes bien identifiées devaient être respectées.

#### a) La sélection de l'échantillon

Le projet MA.R.E. vise une cible de 1 600 enquêtés. Sur cette base, une répartition territoriale a été produite, soit 320 questionnaires par territoire.

Par la suite, chaque territoire a défini la ventilation de ce volume de questionnaires par public cible, en indiquant une fourchette de réalisation. Pour mémoire, les publics cibles de l'enquête se décomposaient comme suit :

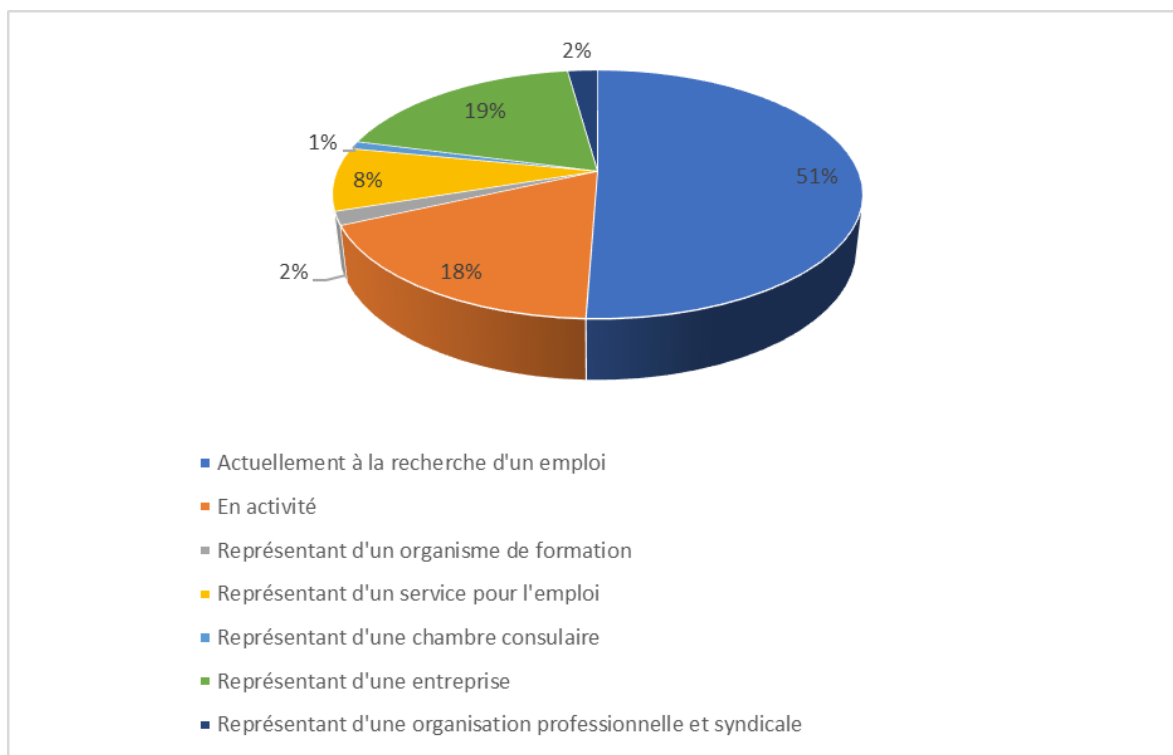
- Des individus en activité, soit des salariés ;
- Des individus actuellement à la recherche d'un emploi, soit des chômeurs ;
- Des représentants d'entreprise individuelle ou autre ;

- Des représentants d'organisations professionnelle ou syndicale ;
- Des représentants d'organismes de formation ;
- Des représentants de services pour l'emploi ;
- Des représentants de chambres consulaires.

Au total, à la fin de l'enquête, un total de 1372 questionnaires valides a été obtenu.

	Corse	PACA	Liguria	Toscane	Sardaigne	Total
Actuellement à la recherche d'un emploi	108	188	196	38	164	694
En activité	56	55	79	17	34	241
Représentant d'un organisme de formation	6	3	3	8	4	24
Représentant d'un service pour l'emploi	8	20	14	15	56	113
Représentant d'une chambre consulaire	3	2	4	3	2	14
Représentant d'une entreprise	54	35	53	38	76	256
Représentant d'une organisation professionnelle et syndicale	3	2	17	5	3	30
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>305</b>	<b>366</b>	<b>124</b>	<b>339</b>	<b>1372</b>

**Tableau 1. Répartition du nombre de questionnaires valides par cible et par territoire**



**Figure 2. Répartition du nombre de questionnaires par cible**

## b) La réalisation d'un pré-test

Les difficultés rencontrées dans la phase de co-conception, et donc le report relatif des délais prévus dans le calendrier initial, n'ont pas permis de développer en profondeur une phase de test préliminaire, utile pour identifier d'éventuels ajustements ultérieurs à apporter à l'outil et la méthodologie de travail à adopter. Toutefois, deux types de dysfonctionnements potentiels ont été mis en lumière :

- Des dysfonctionnements d'ordre technique (bug, mauvaise redirection des questions ...) décelés à partir du 16 juin, date à laquelle les consultants ont débuté le suivi hebdomadaire de l'avancement de l'enquête. A partir du 19 juin, les partenaires ont également fait remonter un certain nombre de dysfonctionnements périodiquement (explicités infra) ;
- Principalement, le très faible taux de retour après un mois d'administration de l'enquête (et ce alors même que la durée totale était de deux mois), provoqué par le choix méthodologique (explicité en amont) de ne s'intéresser qu'aux répondants issus des filières prioritaires. Plusieurs enseignements peuvent être tirés à ce stade :
- Une partie des répondants appartenant effectivement à ces filières ne s'identifie pas aux filières prioritaires (difficulté probablement liée aux intitulés). Dans le prolongement, de cette idée, la question 14 (relative au secteur d'activité privilégié en matière de recherche d'un emploi) devra être analysée avec beaucoup de précaution eu égard aux biais importants introduits du fait de la stricte restriction des secteurs d'activité aux filières prioritaires. De plus, certains questionnaires ont été réaffectés, dans la mesure du possible, dans les filières prioritaires lorsqu'il a été considéré que l'activité pouvait relever d'une filière prioritaire. Autrement dit, l'ensemble des questionnaires pour lesquels les répondants avaient opté au départ pour une filière « autre » que les filières prioritaires (soit plusieurs centaines de questionnaires) ont été passés en revue afin de les réaffecter dans la filière prioritaire appropriée si nécessaire. Enfin, si parfois l'approche par filières prioritaires semble restrictive en termes de secteur d'activité, force est de constater que le secteur d'activité lié à l'informatique appartient simultanément à deux filières prioritaires, ce qui a compliqué la réaffectation de certains questionnaires, en l'absence d'informations plus précises relevant du secteur d'activité ;
- Une large partie des répondants n'appartenait pas aux filières prioritaires effectivement, et ce alors même que leurs secteurs d'activité – autres donc que



les filières prioritaires – font partie intégrante de l'économie locale (voir partie 2 du rapport), comme cela sera développé plus tard dans la partie 3.

Au total, il a été décidé le 26 juin de lever le filtre des filières prioritaires pour élargir la taille de la population mère, et laisser la possibilité à tout individu, souhaitant participer à l'enquête, de répondre à l'intégralité des questions.

c) L'administration du questionnaire

**Pour répondre aux contraintes calendaire, budgétaire, et eu égard au nombre de répondants visé, une plateforme en ligne a été créée par un prestataire extérieur.** Si la 1<sup>ère</sup> version en ligne était disponible respectivement le 11 et le 27 février, des modifications ont dû être apportées en mars et mai, notamment pour répondre aux observations des partenaires.

Par la suite, d'autres dysfonctionnements ont été notés par une partie des partenaires (entre le 19 et le 24 juin) :

- Des questionnaires parvenus incomplets, et ce alors même qu'il avait été convenu de la mise en place d'un système automatique d'activation d'une nouvelle question, uniquement après avoir complété la précédente ;
- Des redirections automatiques de questions non opérantes ;
- Une case « envoyer » qui n'apparaissait pas à l'issue du questionnaire, et qui ne permettait pas de le valider.

Le retard accumulé à en raison de ces divers dysfonctionnements et tenant compte de la période d'administration restreinte, des questionnaires non valides ont été conservés.

**Au total, 1372 questionnaires ont été administrés entre le 13 février et le 9 août 2020 (doublons exclus) de la manière décrite au point 1.2.2 ci-dessus. Sur ces 1372 questionnaires, 206, soit 15% des questionnaires, sont remplis seulement jusqu'à la question 7 (sur 54 questions) relative au "Secteur d'activité de référence" qui entraînait la fin du questionnaire au cas où le répondant n'aurait pas sélectionné une des filières prioritaires. Il a en fait été constaté que certains des répondants ne s'identifiaient pas - probablement en raison des termes utilisés - aux filières prioritaires énumérées dans le questionnaire (alors même que -certains d'entre eux- faisaient en réalité partie de ces filières). Cet état de fait pris en compte, il a été décidé de supprimer la question filtre (c'est à dire bloquante) relative à la filière d'appartenance afin de permettre au plus grand nombre de répondants d'aller au bout du questionnaire.**

Il est à noter que les doublons n'ont pas été pris en compte dans le cadre de l'analyse des résultats de l'enquête. Par ailleurs, les consultants en charge de l'enquête ont eu recours au logiciel d'analyse statistique SPSS, référence mondiale de traitement des données.

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<i>Corse</i>	238	17%
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i>	305	22%
<i>Ligurie</i>	366	27%
<i>Toscane</i>	124	9%
<i>Sardaigne</i>	339	25%
<i>Total</i>	1372	100%

**Tableau 2. Répartition du nombre de questionnaires recueillis par territoire**

Enfin, en ce qui concerne la Toscane, on note que le questionnaire a été administré dans les 5 provinces côtières (Lucca, Massa-Carrara, Pise, Livourne et Grosseto) éligibles au programme, comme souligné dans les sections suivantes.

La partie suivante a vocation à présenter de manière succincte le cadre territorial d'intervention au sein duquel l'enquête transfrontalière a été conduite et ses spécificités.



## 2. Une brève description des dynamiques territoriales

### 2.1 Fiche 1 : Corse

#### a) Les indicateurs démographiques

En 2017, la Corse compte 334 939 habitants, et **près de la moitié de la population a plus de 45 ans**, se faisant l'écho d'un vieillissement démographique observé sur le territoire. Enfin, la population corse est majoritairement féminine (51%).

Population (2017)		
Par sexe		
Hommes	162 939	49%
Femmes	171 999	51%
Par tranche d'âges		
0 à 14 ans	51 496	15%
15 à 29 ans	50 912	15%
30 à 44 ans	63 820	19%
45 à 59 ans	70 050	21%
60 et plus	98 661	29%
<b>Total</b>	<b>334 939</b>	<b>100%</b>

Tableau 3. Recensement de la population Corse en 2017, adapté de l'INSEE

#### b) Les indicateurs économiques

##### i. Le marché du travail

PIB par habitant  
 en 2015 :  
**26 954 €**

#### Le chômage

D'après les données mises en avant par Corsica Statistica dans son panorama<sup>3</sup> du chômage réalisé en Corse :

- Le taux de chômage s'élève à 9,3% en 2018 ;
- De plus, les femmes semblent davantage impactées par le chômage. En effet, 10,4% d'entre elles sont au chômage contre 8,4% chez les hommes.
- Dans le prolongement de ce constat, **les jeunes apparaissent comme une cible particulièrement exposée au chômage** : ainsi, près d'un quart (24%) des 15-24 ans est au chômage en 2018 ;
- Enfin, au 31 décembre 2018, 32,2% des DEFM sont des demandeurs d'emploi de longue durée.

<sup>3</sup> <https://www.adec.corsica/attachment/1698498/>

**Le chômage**
**2018**

<i>Taux de chômage global</i>	9,3%
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	10,4%
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	8,4%
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans (moins de 25 ans)</i>	24%
<i>Taux de chômage longue durée* (source différente)<sup>4</sup></i>	32%

**Tableau 4. Indicateurs relatifs au chômage en Corse, adapté de l'ADEC**

## L'emploi

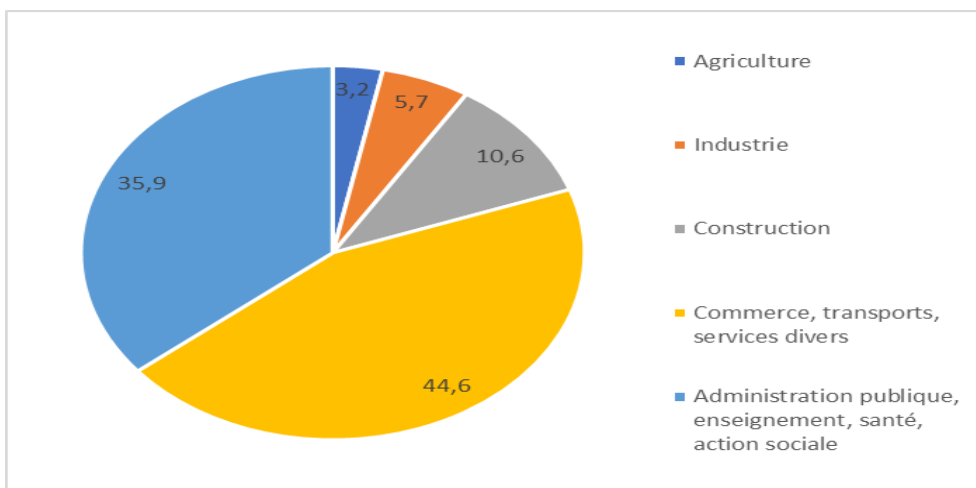
Selon les données INSEE, le taux d'activité est de l'ordre de 71,5% en Corse, c'est-à-dire que près des trois quarts de la population en âge de travailler ont un emploi ou sont à la recherche d'un emploi. Plus particulièrement, 63% individus âgés de 15 à 64 ans possèdent un emploi en 2017. Corroborant les indicateurs relatifs au chômage en Corse, le taux d'emploi est plus élevé chez les hommes (68,8% contre 56,6% pour les femmes).

	<b>Population</b>	<b>Actifs</b>	<b>Taux d'activité en %</b>	<b>Actifs ayant un emploi</b>	<b>Taux d'emploi en %</b>
<i>Ensemble</i>	206 536	147 741	71,5	129 300	62,6
<i>Hommes</i>	101 712	78 011	76,7	69 961	68,8
<i>Femmes</i>	104 824	69 730	66,5	59 338	56,6

**Tableau 5. Indicateurs relatifs à l'emploi de la population Corse en 2017, adapté de l'Insee**

En s'intéressant à la ventilation de l'emploi par secteurs d'activité, on constate une forte représentativité des emplois issus du secteur du commerce, des transports et services divers regroupant ainsi près de 44% de l'emploi total Corse. Enfin, notons la belle représentativité de l'emploi au sein de l'administration publique (36%).

<sup>4</sup> [http://corse.direccte.gouv.fr/sites/corse.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/la\\_corse\\_en\\_bref\\_2019.pdf](http://corse.direccte.gouv.fr/sites/corse.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/la_corse_en_bref_2019.pdf)



**Figure 3. Répartition de l'emploi par secteurs d'activité en 2017, adapté de l'INSEE**

## ii. La démographie des entreprises

### Le stock d'entreprises par secteur d'activités

La ventilation des entreprises par secteur d'activités permet de mettre en évidence plusieurs tendances :

- Le secteur des services reste prépondérant en 2018 regroupant 76% des entreprises recensées sur le territoire. Dans cette catégorie, l'on retrouve notamment les activités liées au tourisme ;
- Le secteur de la construction occupe la deuxième place regroupant 18% des entreprises comptabilisées ;
- **Le secteur industriel représente seulement 6% du stock d'entreprises en Corse.**

L'analyse du tissu économique insulaire permet de mettre en lumière l'importance du secteur tertiaire en lien notamment avec la place prépondérante qu'occupent les activités touristiques dans le modèle de développement économique local.

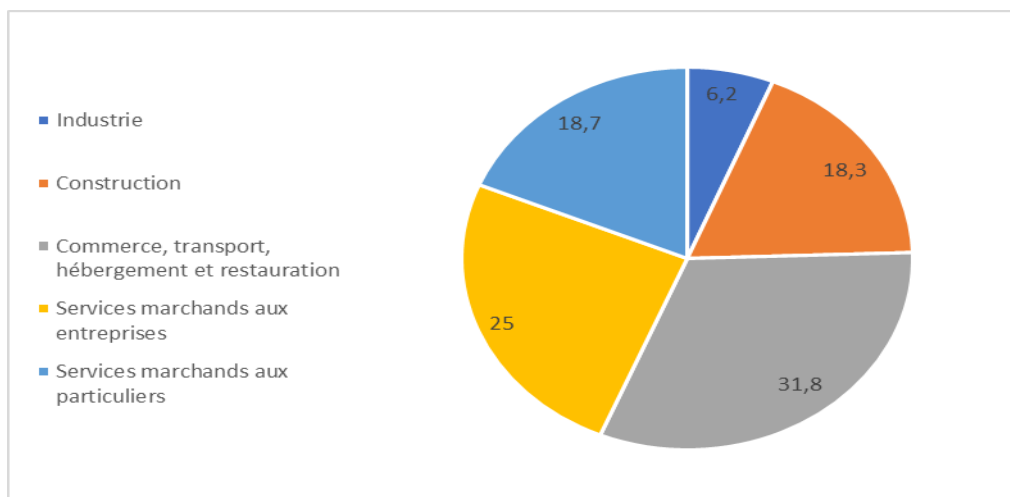


Figure 4. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités en 2018, adapté de l'INSEE

Les besoins en main d'œuvre des entreprises

En termes de besoin de recrutement<sup>5</sup>, plus de 26 000 intentions de recrutement ont été exprimées en 2020. Dans cet ensemble, les entreprises du secteur tertiaire concentrent 77% des intentions de recrutement. Plus particulièrement, **le secteur des services aux particuliers constitue le premier pourvoyeur d'emplois en Corse**, avec 12 060 projets représentant 46% des intentions de recrutement. Au sein des services aux particuliers les métiers porteurs restent des postes faiblement qualifiés :

- Employé en hôtellerie ;
- Serveur de cafés restaurant ;
- Cuisinier.

En Corse, 65%<sup>6</sup> des projets de recrutement ciblent des emplois saisonniers en 2020, véritable reflet du tissu économique régional.

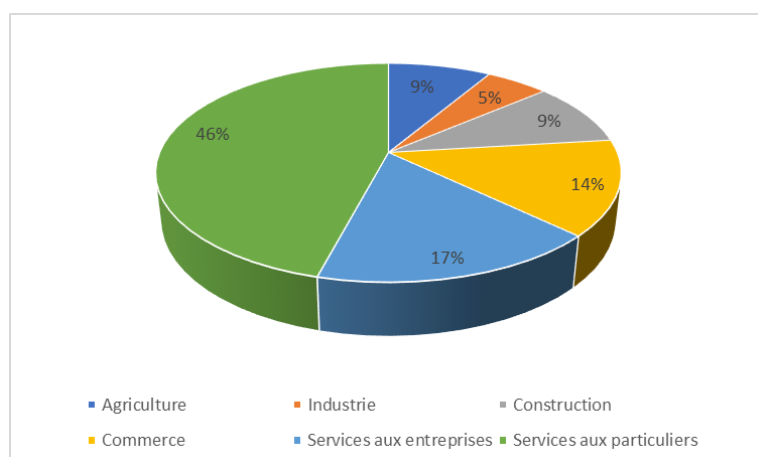


Figure 5. Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi

<sup>5</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

<sup>6</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=94&lb=0&pp=2020&ss=1>

## 2.2 Fiche 2 : Sud-P.A.C.A.

### a) Les indicateurs démographiques

La région PACA est peuplée par plus de cinq millions d'habitants en 2017. A l'instar de la Corse, la région PACA a une population majoritairement féminine (52%) et connaît un vieillissement de sa population plutôt élevé (49% des habitants ont plus de 45 ans).

Population (2017)		
Par sexe		
Hommes	2 406 105	48%
Femmes	2 624 785	52%
Par tranche d'âges		
0 à 14 ans	846 485	17%
15 à 29 ans	819 131	16%
30 à 44 ans	905 501	18%
45 à 59 ans	1 011 799	20%
60 ans et plus	1 447 975	29%
<b>Total</b>	<b>5 030 891</b>	<b>100%</b>

Tableau 6. Recensement de la population en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE

### b) Les indicateurs économiques

#### i. Le marché du travail

PIB par habitant  
en 2015 :  
**30 864 €**

#### Le chômage

Le taux de chômage au sein du territoire PACA s'élève à 10,5% en 2018, un taux supérieur à celui observé en France métropolitaine (8,7%). Le taux de chômage chez les femmes est similaire à celui des hommes (10,5%). **A l'instar de la Corse, le taux de chômage chez les moins de 25 ans reste élevé, de l'ordre de 23,3% en 2018 (contre 20,1% au niveau national).** Enfin, la plupart des chômeurs (45%) sont inscrits depuis un an ou plus au Pôle-Emploi.

<i>Le chômage</i>	<b>2018</b>
<i>Taux de chômage global</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	10,5%
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans (moins de 25 ans)</i>	23,3%
<i>Taux de chômage longue durée</i>	45,2%

**Tableau 7. Indicateurs relatifs au chômage en Région PACA, adapté la Direccte PACA<sup>7</sup>**

### L'emploi

Le nombre d'actifs au sein de la région PACA équivaut à près de 2,2 millions de personnes soit environ 72% de la population en âge de travailler. Dans cet ensemble, 62% de la population possèdent un emploi. Enfin, on remarque que le taux d'emploi des hommes (65,1%) reste supérieur à celui des femmes (58,4%).

	<i>Population</i>	<i>Actifs</i>	<i>Taux d'activité en %</i>	<i>Actifs ayant un emploi</i>	<i>Taux d'emploi en %</i>
<i>Ensemble</i>	3 052 477	2 205 655	72,3	1 881 481	61,6
<i>Hommes</i>	1 486 968	1 123 930	75,6	968 002	65,1
<i>Femmes</i>	1 565 509	1 081 725	69,1	913 479	58,4

**Tableau 8. Indicateurs relatifs à l'emploi en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE**

La répartition de l'emploi par secteur d'activités met en exergue la prédominance des postes au sein du secteur tertiaire. En effet, le secteur tertiaire représente 83% de l'emploi global en région PACA. Pour information, l'administration publique représente plus d'un tiers (34,8%) de l'emploi total du territoire.

<sup>7</sup> [http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres\\_cles\\_2019-partie\\_2.pdf](http://paca.direccte.gouv.fr/sites/paca.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/chiffres_cles_2019-partie_2.pdf)

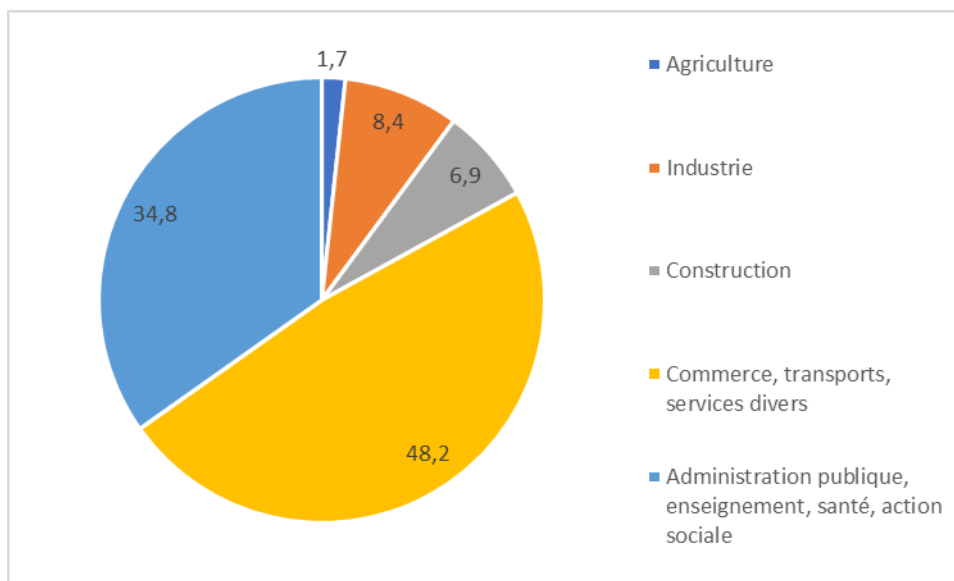


Figure 6. Répartition de l'emploi par secteur d'activités en 2017, adapté de l'INSEE

### iii. La démographie des entreprises

Le stock d'entreprises par secteur d'activités

Au 31 décembre 2017, la région PACA compte plus de 480 000 entreprises sur son territoire. Plus particulièrement, la répartition du stock d'entreprises met en exergue la prédominance du secteur tertiaire qui concentre 81% du stock d'entreprises se faisant l'écho d'une région éminemment touristique. **En 2018<sup>8</sup>, le tourisme représente 13% du PIB de la région et 25 000 entreprises sont issues de ce secteur ; le secteur industriel comptabilise quant à lui seulement 5% des entreprises.**

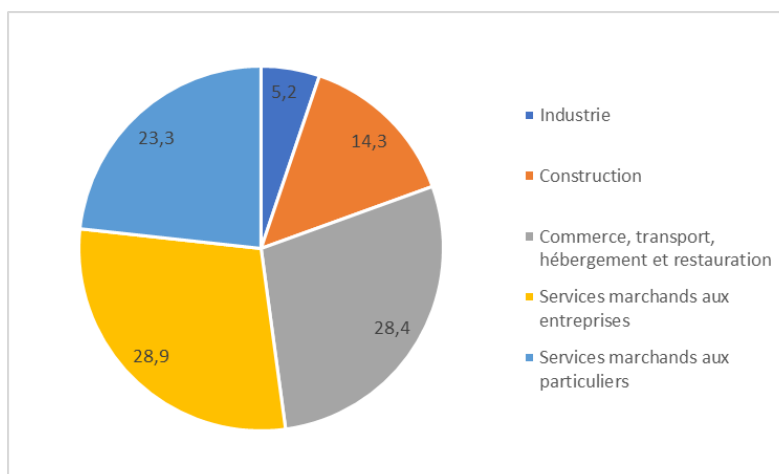
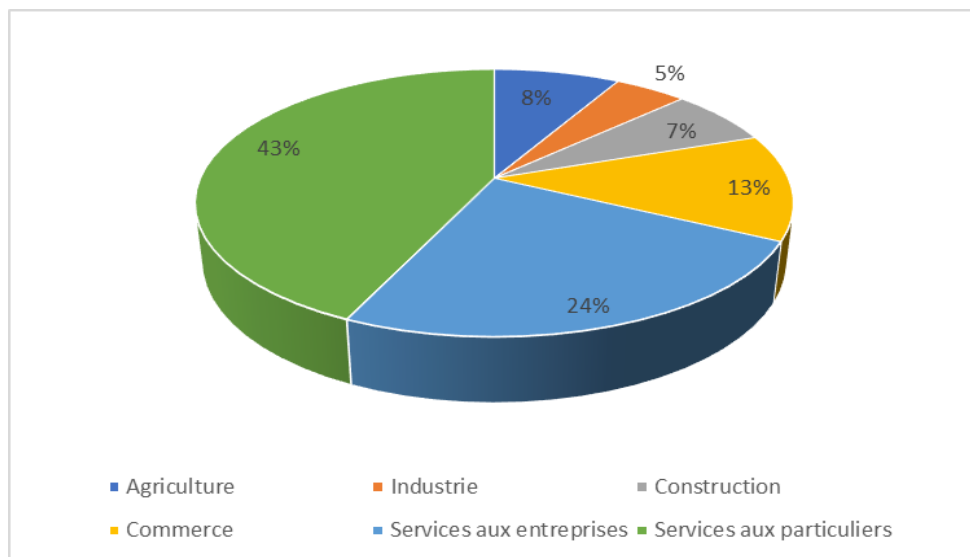


Figure 7. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités au 31 décembre 2017, adapté de l'INSEE

<sup>8</sup> <https://provence-alpes-cotedazur.com/app/uploads/2019/10/Zap-Tourisme-2018-19.pdf>

## Les besoins en main d'œuvre des entreprises

D'après les données du Pôle Emploi relatives aux besoins en main d'œuvre des entreprises, plus de 280 000 projets<sup>9</sup> de recrutement ont été exprimés en 2020 au sein du territoire. En outre, le secteur tertiaire concentre 80% des intentions de recrutement. Enfin, 42%<sup>10</sup> des intentions de recrutement sont liées à la saisonnalité.



**Figure 8 : Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi**

Au total, on retiendra pour ces deux territoires, au moins trois enseignements :

- Le poids des activités tertiaires dans le modèle de développement économique local, notamment impulsées par les activités touristiques. Ce constat aura évidemment une incidence en termes d'emploi ;
- Une population jeune particulièrement touchée par le chômage ;
- Une population plutôt vieillissante.

<sup>9</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?lf=0&na=0&pp=2020&ss=1>

<sup>10</sup> <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?fa=93&lb=0&pp=2020&ss=1>



## 2.3 Fiche 3 : Sardaigne

- Les indicateurs démographiques

La Sardaigne comptait 1 639 591 habitants en 2019. La population sarde demeure âgée. En effet, au sein de l'île d'Emeraude plus de la moitié de la population est âgée de plus de 45 ans (56%), comme illustré par le diagramme ci-après :

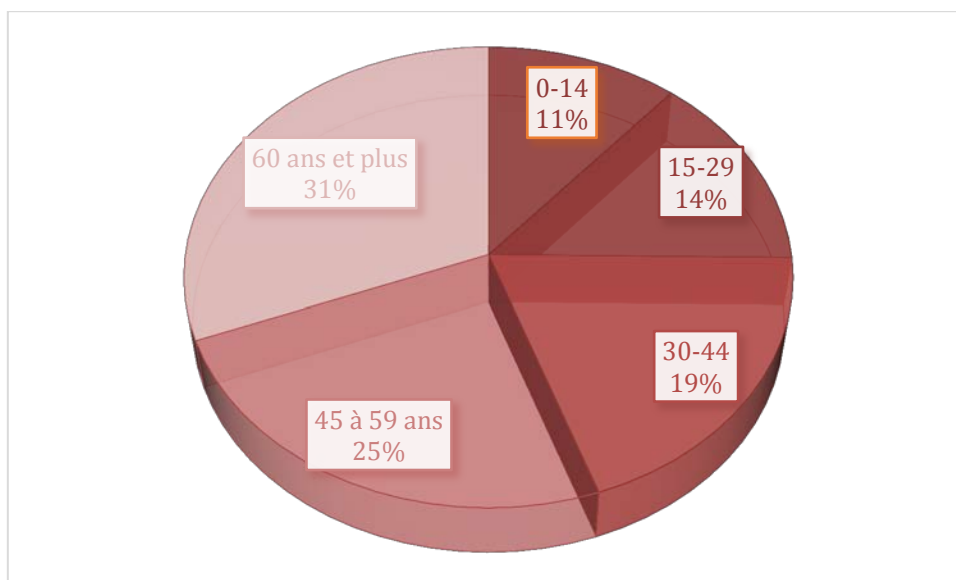


Figure 9. Répartition par âge de la population Sarde au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

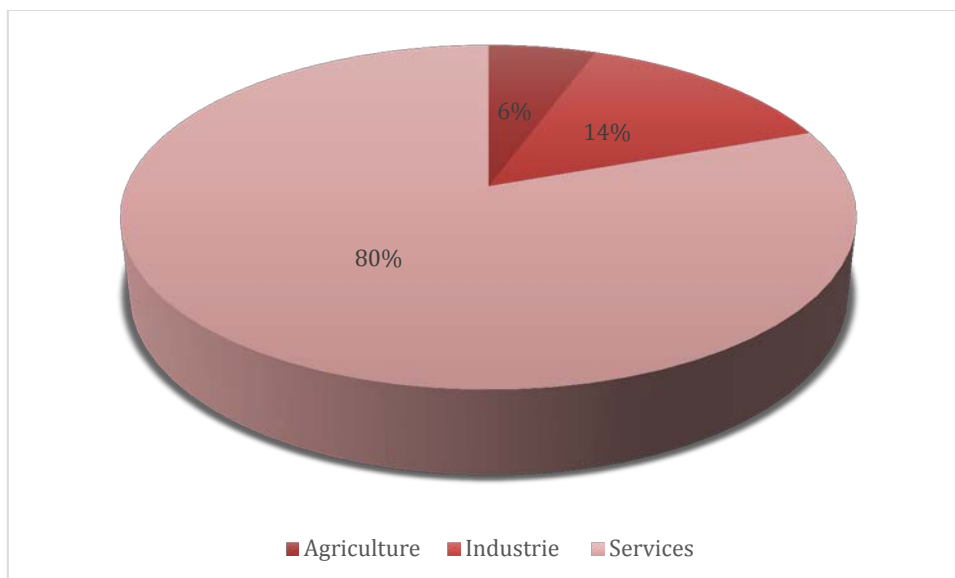
La population féminine s'élevant à 833 829 individus, représente 51% des résidents sardes.

- Les indicateurs économiques

Le PIB per capita de la Sardaigne en 2018, s'élevait à 21 034 €, ce qui en fait un territoire aux revenus très modestes.

S'agissant de la thématique de l'emploi, si les femmes sont plus nombreuses, elles représentent seulement 43% des personnes de plus de 15 ans ayant un emploi.

Concernant les caractéristiques de l'emploi en Sardaigne plus précisément, on constate en 2019 que **le secteur des services reste le principal pourvoyeur d'emplois (puisque 80% des salariés relèvent de ce secteur d'activités)**, contre respectivement 6 et 14% pour les secteurs agricole et industriel (voir diagramme infra). Avec 6% des salariés relevant du secteur agricole, la Sardaigne semble jouir d'un secteur agricole plus développé que dans d'autres régions au sein de la zone de coopération du projet.



**Figure 10. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »**

Plus globalement, le nombre de personnes en recherche d'emploi (102 000 en 2019) a augmenté de 15% sur une période de 10 ans. Ainsi, en 2019, le taux de chômage s'élève à 14,7% en Sardaigne. En y regardant de plus très, on remarque sans surprise que le taux de chômage chez les femmes est supérieur à celui observé chez les hommes (+0.7 points). Cet écart s'avère plutôt faible entre chômeurs et chômeuses de l'île.

Concernant le chômage longue durée, il atteint les 7,9% en 2019.

Un indicateur attire toutefois l'attention : il s'agit du **taux de chômage des jeunes, lequel atteignait 45% en 2019**. Cet indicateur s'avère pour le moins révélateur d'un marché de l'emploi sarde où les jeunes peinent à s'insérer. Ce chiffre est renforcé par un taux de NEET qui atteint la même année, le taux élevé de 21,8% (voir tableau ci-après).

Chômage	2019
Taux de chômage global	14,7
Taux de chômage chez les femmes	15,1
Taux de chômage chez les hommes	14,4
Taux de chômage chez les 15-24 ans	45,0
Taux de chômage longue durée	7,9
Taux de NEET	21,8

**Tableau 9 : Taux de chômage parmi la population sarde en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »**

## 2.4 Fiche 4 : Ligurie

- [Les indicateurs démographiques](#)

Le territoire ligure recensait au 1<sup>er</sup> janvier 2019, 1 550 640 habitants dont 52% de femmes.

Population totale au 1er janvier 2019		1 550 640
Hommes	741 760	48%
Femmes	808 880	52%

Tableau 10. Indicateurs de démographie en Ligurie au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».

Comme en Sardaigne, plus de la moitié de la population est âgée de plus de 45 ans. Les 60 ans et plus représentent ici 35% de la population globale, soit 4 points de plus par rapport à ce qui est observé en Sardaigne. Ce phénomène est fréquent dans les sociétés occidentales, où le taux de natalité baisse, et les séniors demeurent nombreux.

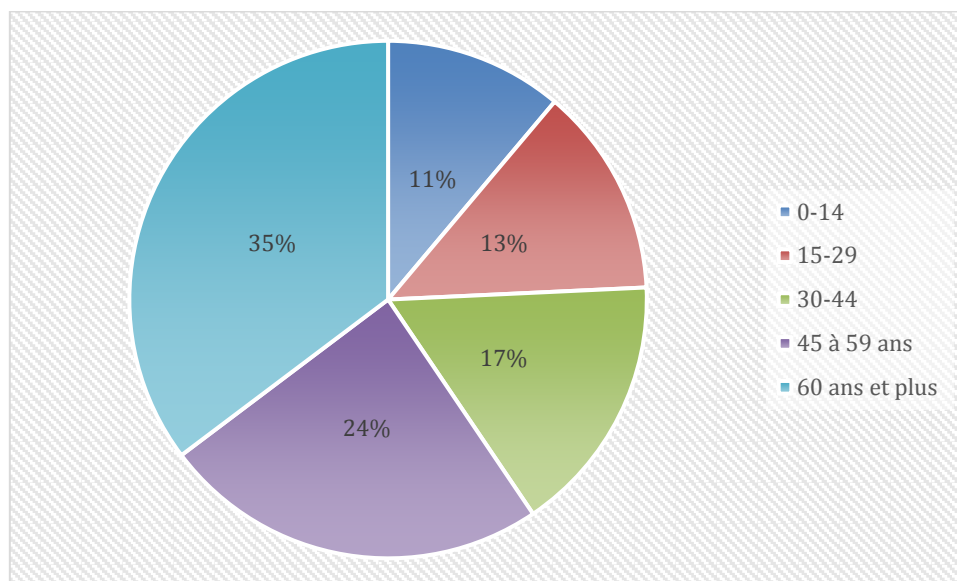


Figure 11. Répartition de la population Ligurie au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile »

- Les indicateurs économiques

Concernant le niveau de revenu des habitants de la Ligurie dont le PIB per capita donne un aperçu, il s'élevait en 2018 à 32 261,62 €. Cette valeur est supérieure de 10% à la moyenne nationale qui atteignait 29 230,6 euros la même année.

Dans le prolongement de ce constat, le taux de chômage en Ligurie est légèrement inférieur au taux national qui s'établit autour de 10%. Sans surprise, les femmes présentent un taux de chômage supérieur à celui observé chez les hommes (près de 5 points de plus).

Le taux de chômage longue durée atteint les 5%.

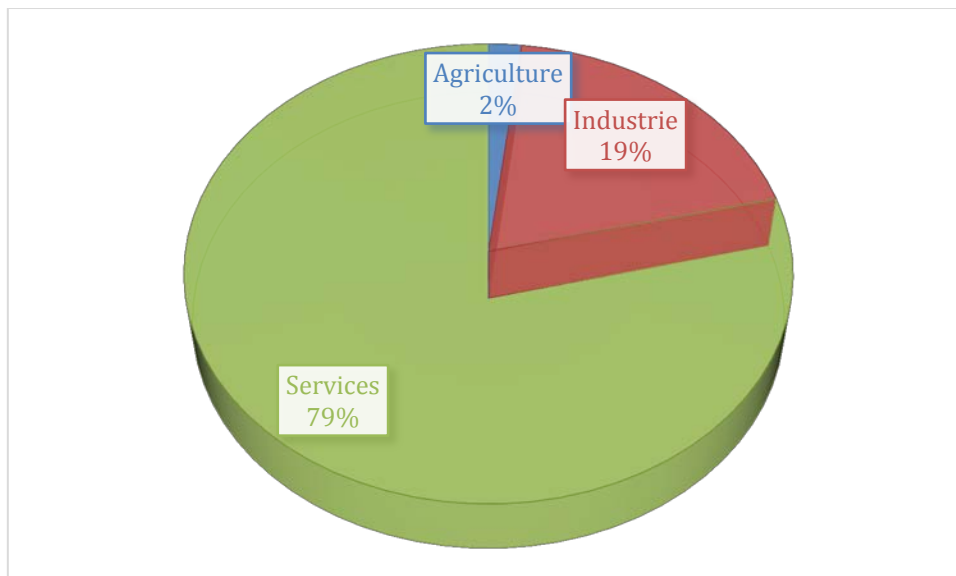
Enfin, le taux de NEET en Ligurie en 2019 s'élevait à 12,9%, ce qui demeure très inférieur à ce que l'on observe en Sardaigne, et à l'échelle nationale (18,1%).

<b>L'emploi</b>	<b>2019</b>
<i>Taux de chômage global</i>	9,6
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	12,3
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	7,4
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans</i>	23,6
<i>Taux de chômage longue durée</i>	5
<i>Taux de NEET</i>	12,9

**Tableau 11 : Taux de chômage parmi la population Ligure en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »**

La performance de la Ligurie en termes d'emploi est notable en comparaison avec les moyennes nationales. Toutefois, il convient de noter que le nombre de personnes en recherche d'emploi a augmenté de 81% entre 2009 et 2019, passant de 36 000 à 65 000. Ce phénomène peut sans doute s'expliquer par une vague de désindustrialisation, des secteurs portuaires notamment.

Enfin, si l'on s'intéresse à la répartition des salariés par secteur d'activité, on note une part accrue de salariés relevant du secteur industriel (19%). Le secteur agricole pourvoit une part congrue d'emploi dans la région (2%), alors que le secteur des services accueille 79% des salariés, soit une écrasante majorité (voir figure infra).



**Figure 12. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »**

## 2.5 Fiche 5 : Toscane

### a) Les indicateurs démographiques

On comptait en Toscane, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, plus de 3 700 000 habitants, ce qui en fait la région la plus peuplée des territoires italiens du France-Italie Maritime. Conformément à ce que l'on a pu observer à l'échelle des autres territoires, la population toscane compte davantage de femmes (52%).

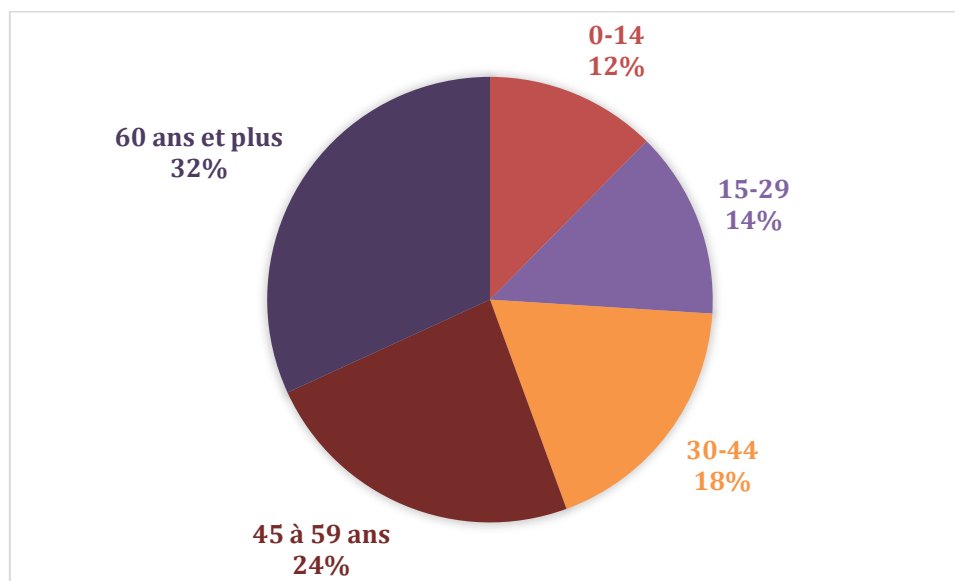
#### **Population totale au 1er janvier 2019**

3 729 641,00

<i>Hommes</i>	1 800 741	48%
<i>Femmes</i>	1 928 900	52%

**Tableau 12. Indicateurs de démographie en Toscane au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».**

Si l'on regarde de plus près l'âge de la population, on constate que 56% de la population est âgée de 45 ans et plus, ce qui est conforme aux chiffres observés en Sardaigne et en Ligurie.



**Figure 13. Répartition de la population Toscane par âge au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».**

b) Les indicateurs économiques

Du point de vue des revenus, le PIB (per capita) se situait aux alentours de 31 585,37 euros en 2018, ce qui reste supérieur au PIB italien moyen enregistré la même année (environ 29 000 euros), mais légèrement inférieur au score de la Ligurie.

Même si la performance de la Toscane en matière d'emploi s'avère meilleure que ce que l'on observe à l'échelle de l'Italie, et de la Sardaigne, avec un taux de chômage global plutôt faible de 6,7 %, la Région ne parvient pas à rivaliser avec les régions du nord (Lombardie, Vénétie, Trentin, etc.).

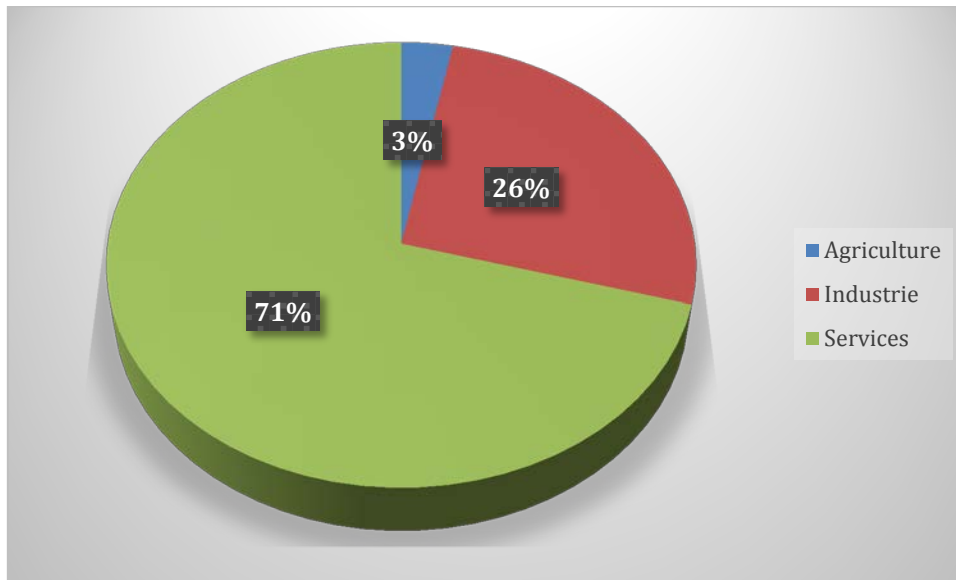
De plus, le taux de chômage demeure plus important chez les femmes qu'au sein de la population masculine.

Concernant le taux de chômage longue durée, on constate qu'il figure parmi les taux les plus bas d'Italie. **Le taux de chômage des jeunes plafonne également à un taux inférieur à la moyenne italienne**, il en va de même pour le taux de NEET, qui s'établissait autour des 13% en 2019, contre 18,1% en Italie.

L'emploi	2019
<i>Taux de chômage global</i>	6,7
<i>Taux de chômage chez les femmes</i>	7,7
<i>Taux de chômage chez les hommes</i>	5,9
<i>Taux de chômage chez les 15-24 ans</i>	23,6
<i>Taux de chômage longue durée</i>	3
<i>Taux de NEET</i>	13

**Tableau 13 : Taux de chômage parmi la population Toscane en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 »**

Les chiffres encourageants de la Toscane en matière d'emploi doivent être dus en partie à la force de son secteur tertiaire, marqué par un secteur touristique fort, boosté par des villes très visitées telles que Florence, Sienne ou encore Pise, lesquelles jouissent d'une renommée mondiale. Ce secteur regroupe 71 % des emplois de la Région. Le secteur agricole, lui aussi marqué par des fleurons tels que le Chianti (pour la viticulture), concentre à peine 3% des emplois. **Enfin, la Toscane doit au secteur industriel, 26% des emplois, ce qui est supérieur aux volumes observés en Ligurie** (voir diagramme ci-après).



**Figure 14. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, "Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 »**

Au total, les 3 régions italiennes qui constituent le partenariat du Programme France Italie Maritime combinent des profils économiques différents :

- Une région périphérique du sud, avec des revenus faibles et un marché de l'emploi resserré ;
- Une région limitrophe des régions leaders d'Italie, qui malgré une industrie en repli détient un niveau de revenus plutôt haut et des indicateurs d'emploi satisfaisants ;
- Une région plus méridionale, avec des revenus légèrement inférieurs que ce enregistrés dans les régions du Nord, mais dont les indicateurs globaux de l'emploi restent favorables, notamment grâce à un secteur touristique extrêmement développé, et une industrie non négligeable.



### 3. Les résultats de l'enquête transfrontalière

La présentation des résultats obtenus se focalise sur les éléments les plus significatifs en matière d'interprétation : on trouvera en annexes, l'ensemble des résultats produits.

Suite à ce travail méthodologique (élaboration du questionnaire, choix de l'échantillon, choix du mode d'administration, codage et saisie des données) important, il est possible de traiter les données recueillies.

Plusieurs traitements statistiques seront ici utilisés.

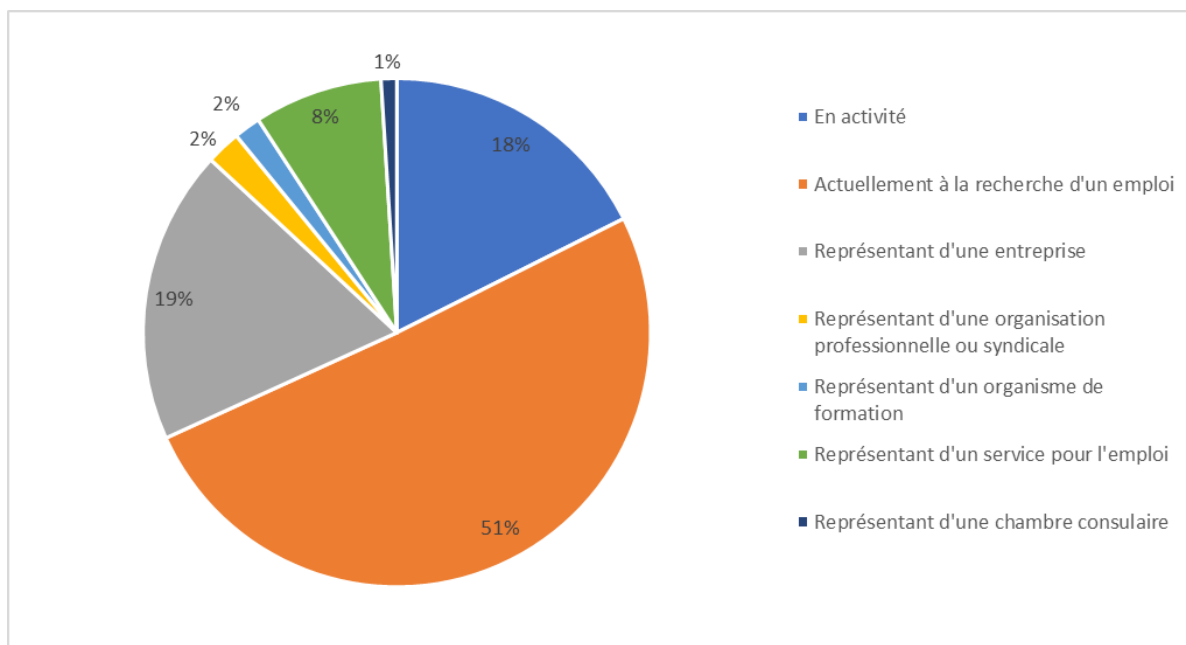
Traitement	Principes
Tris à plat	Calcul de la répartition des réponses pour chaque item (question)
Tris croisés et test du Khi-deux	Le tri croisé consiste à rapprocher les réponses fournies à plusieurs questions (généralement 2). Le test d'indépendance du Khi-2 permet ensuite de vérifier l'existence d'une relation de dépendance entre les deux variables croisées.

**Tableau 14. Principaux traitements statistiques utilisés**

### 3.1 Le cadre statistique et typologique

La réalisation de l'enquête a permis d'obtenir 1 372 questionnaires. **Cet ensemble de répondants se compose majoritairement d'individus actuellement à la recherche d'un emploi (51%), ce qui constitue un enseignement très favorable puisque cette catégorie de répondants est la principale cible du projet MA.R.E.** On soulignera également que 19% des répondants, soit près d'un répondant sur cinq, étaient représentants d'une entreprise. **Cette typologie globale des répondants paraît donner une image fidèle du marché du travail de la zone de coopération transfrontalière, et permettra d'obtenir une information sur les différentes problématiques évoquées au cours de l'enquête.**

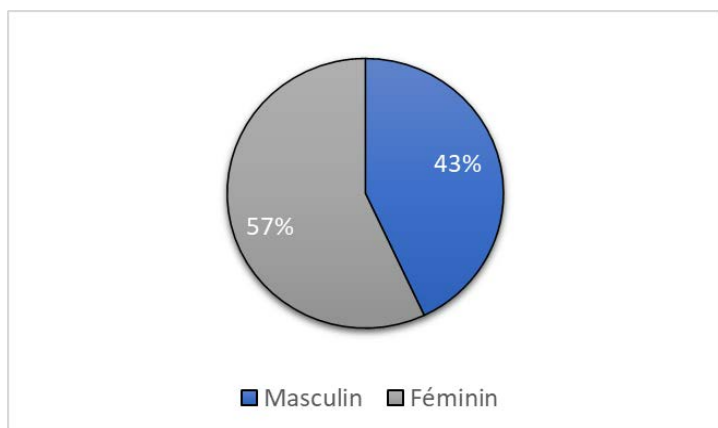
Des biais ont été introduits par certains répondants, qui ne se sont pas référencés dans la « bonne » catégorie de cible (probablement par manque de vigilance). En effet, certains répondants ont choisi la modalité « en activité » alors qu'ils étaient représentant d'une entreprise ou bien représentant d'un service pour l'emploi. **Ces « erreurs » d'affectation revêtent une certaine importance puisque les questions posées dépendaient de la situation professionnelle des personnes interrogées.**



**Figure 15. Répartition du nombre de questionnaires par cible**

Dans le prolongement de cette idée, une variable de contrôle a été introduite à la question 11 (formulée de la manière suivante : « Avez-vous actuellement un emploi ? »).

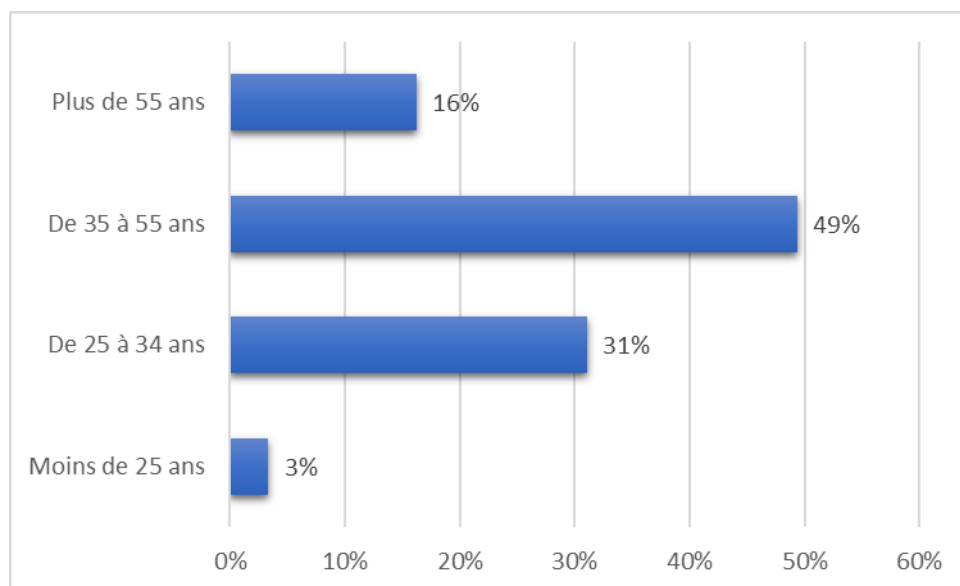
Or, à la lecture des résultats, on constate un différentiel de réponses entre la question 1 et la question 11. Ceci a induit **une mauvaise qualité de réponse pour un très petit nombre d'individus (12 répondants), se disant être « en activité » à la question 1 et affirmant pourtant ne pas avoir d'emploi à la question 11.**



Par ailleurs, en majorité, les répondants interrogés étaient de sexe féminin (57%), soit une répartition des répondants relativement représentative de la population globale eu égard au portrait démographique réalisé en partie 2 de ce rapport.

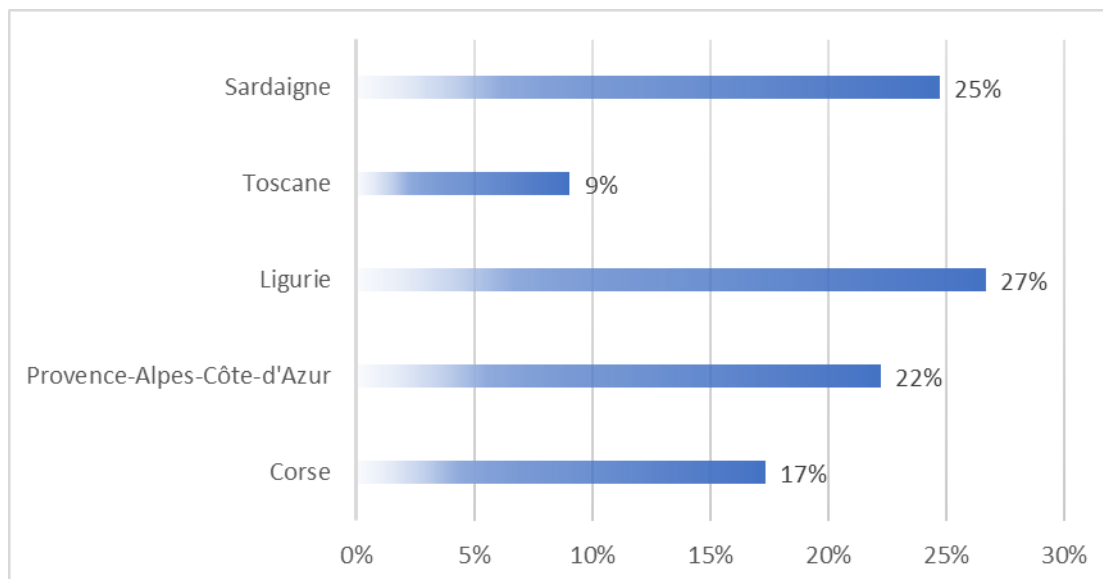
**Figure 16. Répartition des répondants par genre**

En outre, on a remarqué une population plutôt vieillissante au sein des régions transfrontalières du projet MA.RE. Dans le cadre de l'enquête, environ un tiers des répondants est âgé de moins de 34 ans, une population particulièrement concernée par la problématique du chômage.



**Figure 17. Répartition des répondants par tranche d'âge**

La figure 18 illustre en revanche la répartition des 1372 questionnaires recueillis :

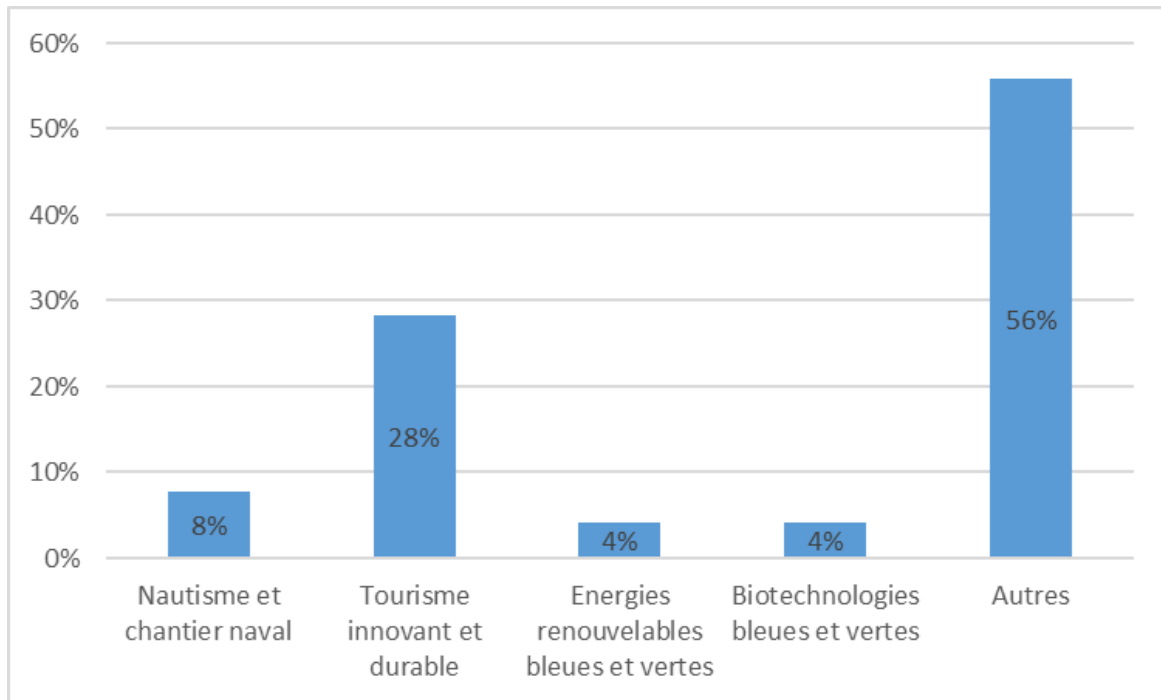


**Figure 18. Répartition des répondants par territoire de rattachement**

De plus, s'agissant de la répartition par filière, nous pouvons d'ores et déjà constater qu'une large partie des répondants considère relever d'une filière « autre » que celle des filières prioritaires du programme France-Italie Maritime (56% des répondants) ; ce résultat est un enseignement majeur de l'étude qui a justifié d'élargir le spectre des répondants visé, tel que cela a été annoncé dans la partie 1 de ce rapport. Ainsi, ces filières :

- Peuvent être considérées comme restrictives par les répondants dans le sens où elles ne couvrent que 4 filières d'activités a priori ;
- **Peuvent être mal identifiées par les répondants de par leur formulation** qui de prime abord, ne reflèterait pas la totalité des secteurs d'activité qui les composent.

Si l'on fait abstraction de la modalité de réponse « Autre filière », sans surprise, la filière « Tourisme innovant et durable » constitue la filière prioritaire la plus représentée (28%), témoignant du poids des activités touristiques au sein du modèle de développement local/régional. Cette tendance vient confirmer l'analyse des territoires réalisée par les consultants dans la partie 2 du rapport. En outre, 8% des répondants relèveraient de la filière « Nautisme et chantier naval ».

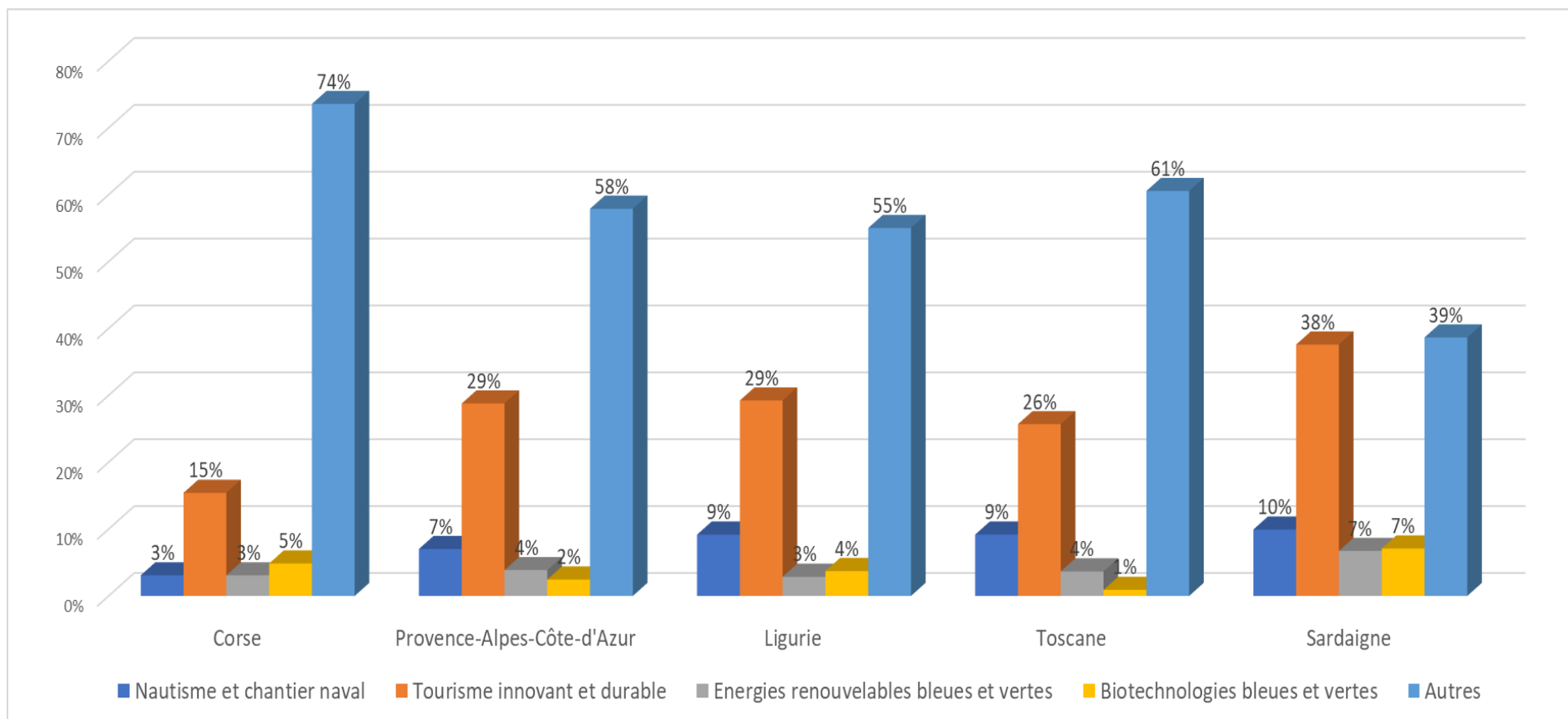


**Figure 19. Répartition des répondants par catégorie de filière**

En s'intéressant à la répartition des répondants par filière et par territoire, on remarque que :

- La représentation de la filière « Autre » dépasse largement celle des filières prioritaires, quel que soit le territoire ;
- La filière « Tourisme innovant et durable » prédomine dans chacun des territoires et ce constat est davantage marqué en Sardaigne ;
- La filière « Nautisme et chantier naval » est davantage représentée dans les régions italiennes ;
- Les filières relatives aux énergies renouvelables et aux biotechnologies sont globalement très peu représentées dans l'échantillon.

**Enfin, en étudiant de manière plus approfondie, le contenu de la modalité « autres », on remarque une prédominance du secteur des services dans lequel 393 répondants sont identifiés. Le secteur des services devance le secteur de l'administration (avec 69 répondants), de l'industrie – mécanique, automobile, ... - (51 répondants) et de la construction (44 répondants) ; en somme, un secteur d'activités incontournable pour l'économie des territoires partenaires (tel que cela a été présenté dans la partie 2 du rapport), mais non représenté dans le cadre des filières prioritaires du programme.**



**Figure 20. Répartition des répondants par filière prioritaire en fonction du territoire de rattachement**

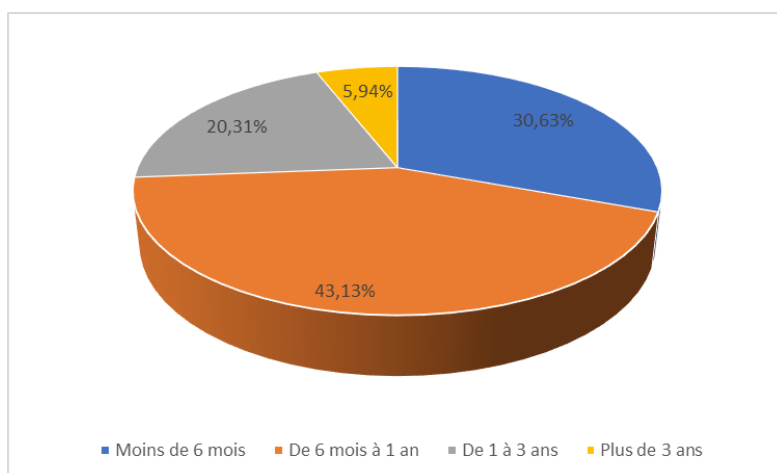
## 3.2 Les principaux enseignements

### 3.2.1 Thème 1 : L'offre de travail

- Le profil des demandeurs d'emploi

De prime abord, **les répondants actuellement à la recherche d'un emploi représentaient donc la moitié des participants (50.6%)**, soit 694 individus au sein de notre échantillon ; cette forte représentation des chômeurs constitue un 1<sup>er</sup> enseignement positif de l'enquête, étant donné que cette catégorie de cible constitue la cible prioritaire du projet, comme évoqué précédemment.

**Pour la majorité de ces répondants (74%) la durée de recherche d'un emploi est inférieure ou égale à 1 an**, comme illustré par le graphique ci-dessous :



**Figure 21. Répartition de la durée de recherche d'un emploi (en mois) pour les répondants actuellement au chômage**

Par la suite, les répondants étaient invités à identifier le domaine ou le secteur d'activité visé par leurs recherches d'emploi, parmi les secteurs d'activités issus des filières prioritaires. Toutefois, cette lecture des résultats doit être réalisée avec précaution étant donné le caractère restrictif de la liste proposée d'une part, et d'autre part, que le questionnaire ne prévoyait pas la possibilité pour le répondant de choisir un secteur d'activité, autre que ceux imposés. On peut vraisemblablement penser qu'eu égard au poids des activités tertiaires et de services en particulier dans les différents territoires, les répondants auraient répondu différemment si la possibilité leur avait été laissée.

<b>Domaine de recherche dans le cadre des filières prioritaires</b>	<b>Nombre</b>
<i>TIC dédiée à la gestion, l'utilisation, la valorisation et la commercialisation des ressources culturelles et environnementales ainsi que des produits locaux</i>	54
<i>Télécommunications</i>	52
<i>Croisières</i>	49
<i>Services innovants et éco-durables pour nature, tourisme-loisirs et sports (ex: « ports propres »)</i>	45
<i>Informatique</i>	44
<i>Activités économiques liées à la gestion durable des zones côtières</i>	42
<i>Design textile mobilier</i>	37
<i>Construction maintenance et réparation des navires</i>	29
<i>Informatique (ex: e-maintenance, e-monitoring, planification et conception en réalité virtuelle)</i>	29
<i>Artisanat artistique</i>	28
<i>Agroalimentaire</i>	27
<i>Mécanique et moteurs</i>	21
<i>Cosmétique</i>	20
<i>Productions agroalimentaires locales de qualité</i>	19
<i>Constructions durables (hôtels exclus) et restauration écologique</i>	17
<i>Médecine</i>	14
<i>Innovation technologique et gestionnaire dans le secteur de la mécanique, des technologies de contrôle</i>	13
<i>Energies à impact réduit (gaz naturel liquéfié, hydrogène, etc.)</i>	12
<i>Chimique</i>	10
<i>Exploitation des énergies marines (éolien, pompes à chaleur, houlomotrice, etc.)</i>	10
<i>Innovation technologique et gestionnaire des ressources culturelles et environnementales</i>	9
<i>Agriculture</i>	8
<i>Eco-conception, éco-matériaux, refitting</i>	7
<i>Design textile mobilier marbre</i>	7
<i>Pharmaceutique et vétérinaire</i>	7
<i>Systèmes de stockage pour une utilisation rationnelle</i>	7
<i>Développement d'interconnexions entre les sites de production et les réseaux de distribution (smart grids)</i>	6
<i>Agroalimentaire et agro forestier</i>	5
<i>Pharmacie</i>	4
<i>Ingénierie des matériaux</i>	3
<i>Technologies de chauffage et climatisation et des systèmes complexes</i>	1

**Tableau 15. Secteurs d'activité issus des filières prioritaires du programme France-Italie maritime principalement recherchés par les demandeurs d'emploi**

Parmi les secteurs d'activité les plus recherchés en matière d'emploi, on retiendra deux principaux secteurs :

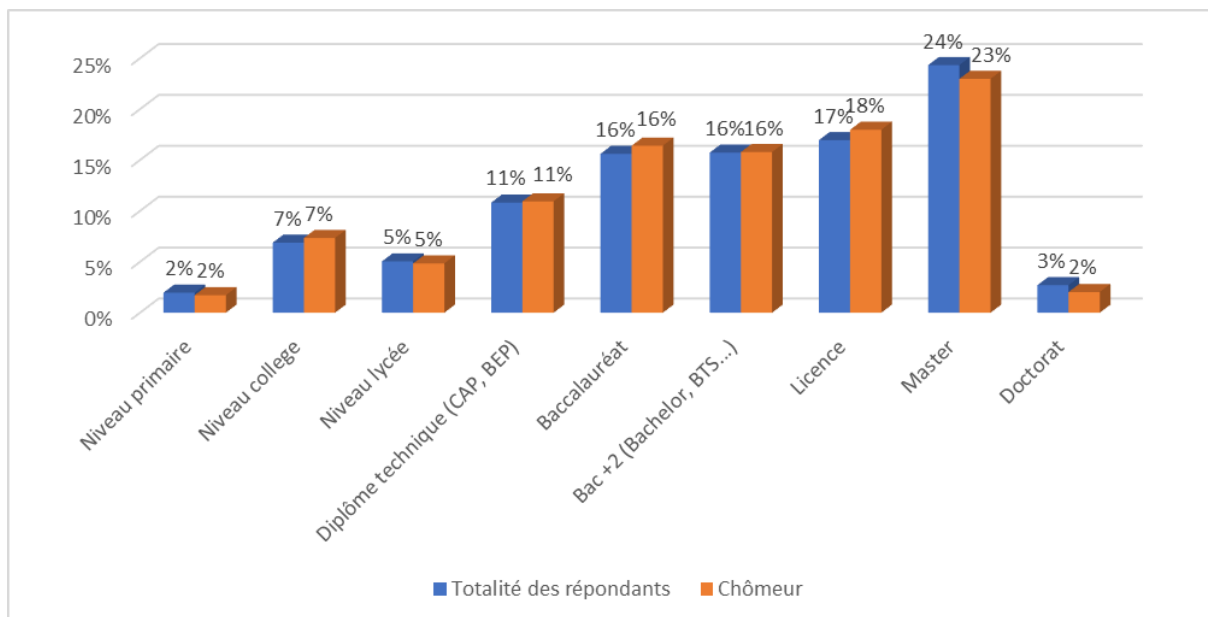
- a) Les métiers en lien avec les TIC, les télécommunications, et l'informatique ;
- b) Les croisières et les services innovants et éco-durables pour nature, tourisme-loisirs et sports, en lien avec le poids des activités tertiaires et en particulier touristiques au sein des territoires partenaires du projet. Pour mémoire, et à titre d'exemple, en région PACA, 81% des entreprises relevaient du secteur tertiaire en



2018 et les activités touristiques, plus particulièrement, alimentaient 13% du PIB de la région.

De plus, on retiendra **le niveau de formation plutôt élevé de ces demandeurs d'emploi**, ce qui pourrait se faire l'écho d'une population de chômeur plutôt jeune : **90% des moins de 25 ans étaient actuellement à la recherche d'un emploi.**

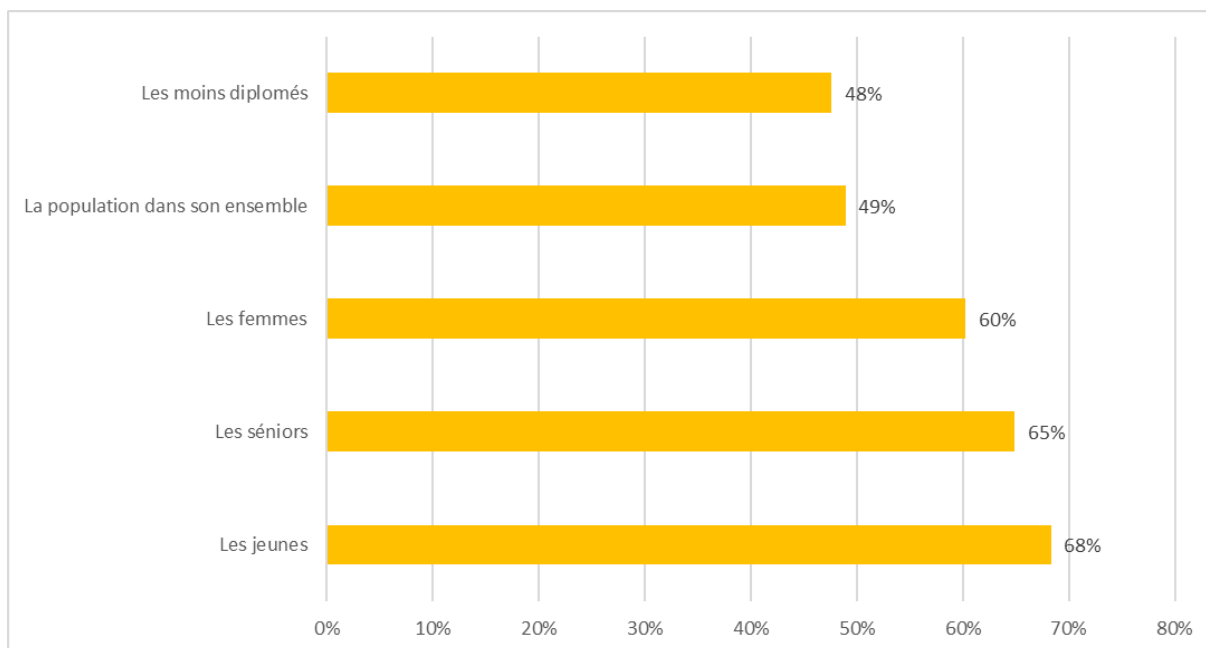
**De plus, plus des trois quarts des répondants actuellement à la recherche d'un emploi ont un niveau de formation équivalent ou supérieur au baccalauréat.**



**Figure 22. Niveau de formation pour la totalité des répondants à l'enquête et les répondants actuellement à la recherche d'un emploi**

Dans le prolongement de ce constat, l'ensemble des répondants – toute catégorie confondue – a été invité à livrer sa perception quant aux publics touchés par le chômage. Pour l'ensemble des répondants :

- Les jeunes constituent une cible prioritaire, principalement touchés par le chômage (68% des réponses recueillies) ; cette perception se fait l'écho des caractéristiques observées sur le marché de l'emploi dans les différents territoires (voir partie 2 du rapport), au sein desquels des taux de chômage élevés chez les jeunes avaient été relevés notamment en Sardaigne (45% en 2019 pour les jeunes âgés de 15 à 24 ans) :**



**Figure 23. Perception des populations les plus touchées par le chômage**

- Suivis des séniors (considérés par 65% des répondants comme des populations à risque) et des femmes.

Dans le prolongement de ces enseignements et eu égard aux spécificités territoriales identifiées dans les parties préliminaires de ce rapport, on retrouve ces mêmes résultats par région à la page suivante : l'analyse territoriale des résultats permettra de révéler que **ce sont les deux territoires partenaires insulaires qui ont mis en exergue une prépondérance de jeunes particulièrement touchés par la problématique du chômage** sur leur territoire, probablement en lien avec les spécificités du tissu économique local, mais aussi, une moindre mobilité / proximité d'autres marchés du travail. La problématique de la mobilité fera l'objet d'approfondissements ultérieurs dans l'analyse. Ainsi, environ trois quarts des répondants (73% pour la Corse et 75% pour la Sardaigne), ont souligné en particulier le poids des jeunes parmi la population touchée par le chômage (contre 61% pour la Ligurie et 67% pour les régions PACA et Toscane).

Par la suite, on a exploré l'éventuel lien – statistique – qui existerait entre le territoire de rattachement et le poids majoré des jeunes parmi la population touchée par le chômage sur ce territoire. Les consultants ont donc mis en place le test du Khi-2 afin de vérifier si un lien statistique était avéré entre ces deux variables. L'ensemble de ces résultats est repris ci-dessous.

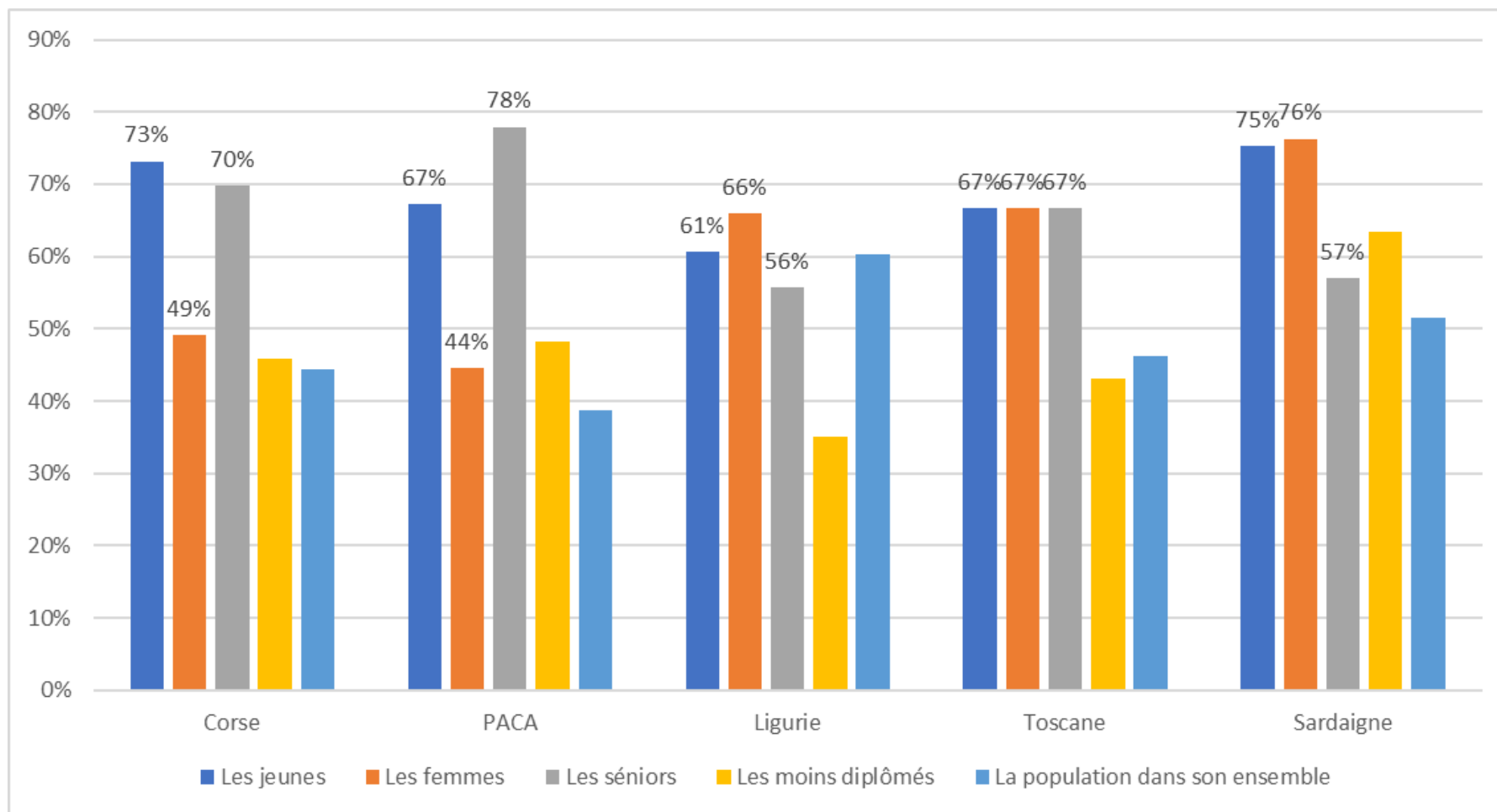


Figure 24. Perception des populations les plus touchées par le chômage par territoire

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
<b>Khi-deux de Pearson</b>	<b>38,119</b>	<b>8</b>	0,000
<b>Nombre d'observations valides</b>	1 146		

La valeur observée du Khi-deux (38,119) est supérieure à la valeur critique (15,51) que l'on devrait observée si la perception du chômage des jeunes était la même dans chaque territoire. On peut dire que les variables sont liées, il existe un lien entre la zone géographique et la perception de la prépondérance de la problématique du chômage chez les jeunes.

A la lumière de ces premiers résultats, si 65% des répondants déclarent que des mesures spécifiques devraient être mises en place pour l'ensemble de la population, dans le cadre de la lutte contre le chômage, **ils sont 81% à le recommander pour les jeunes plus particulièrement.**

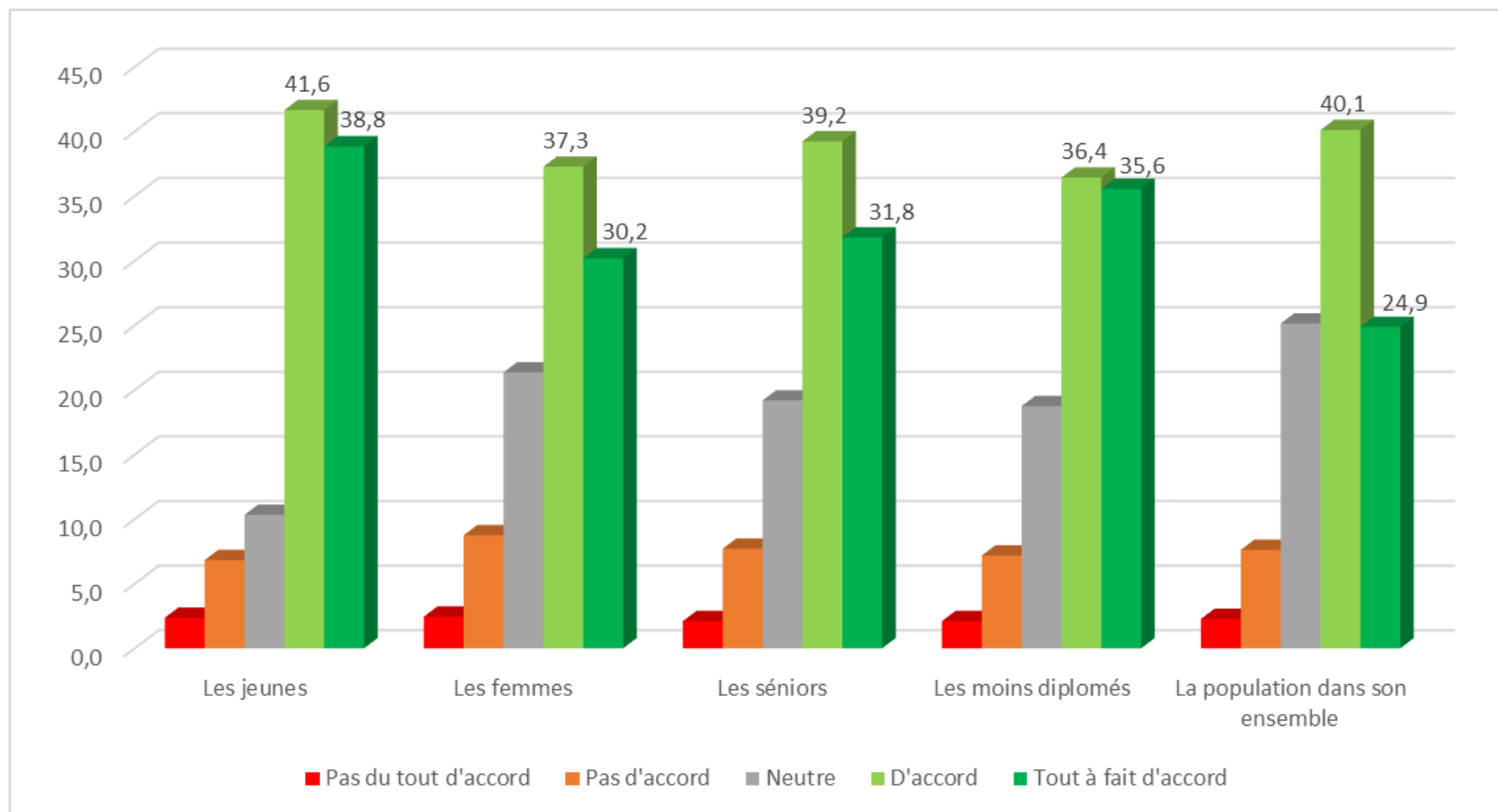
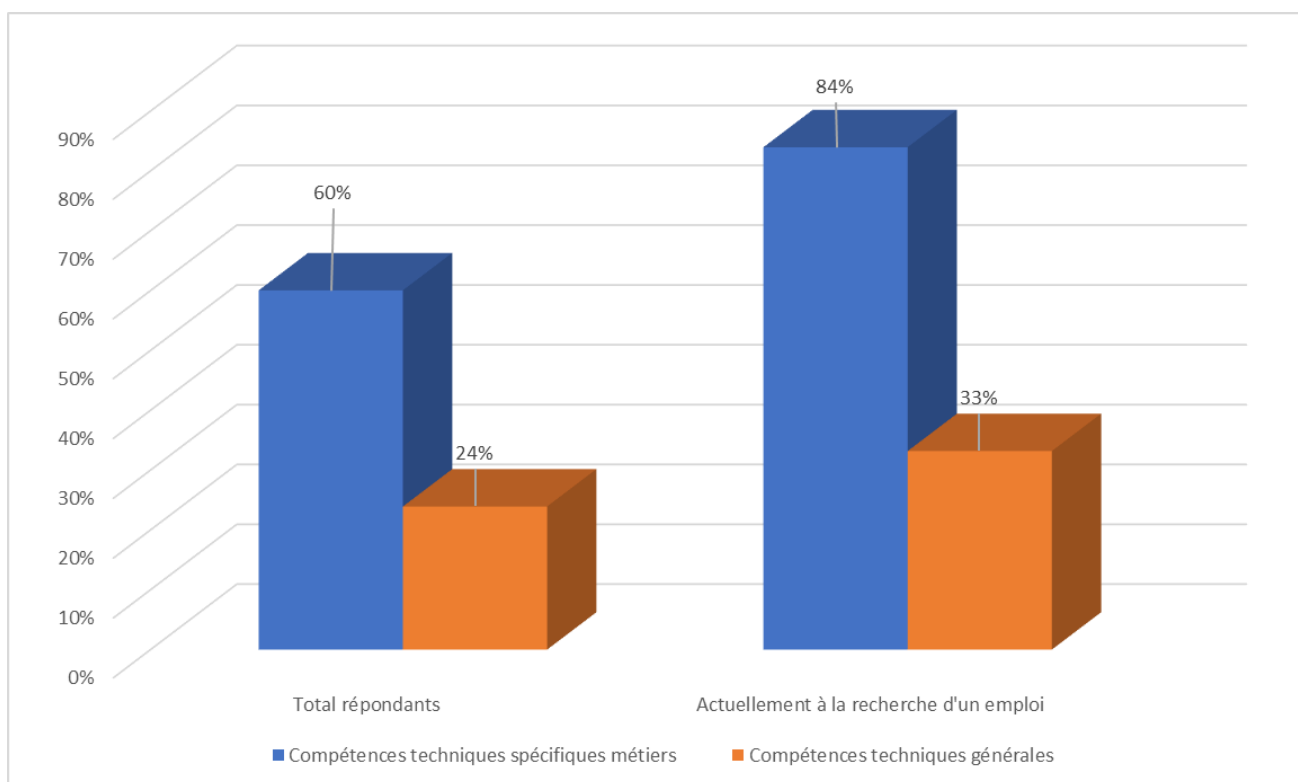


Figure 25. Population nécessitant des mesures spécifiques dans le cadre de la lutte contre le chômage

Enfin, les consultants ont souhaité s'intéresser aux compétences que les individus actuellement à la recherche d'un emploi déclarent détenir. Il en ressort que pour ces derniers, les compétences déclarées sont importantes. On remarque même que la proportion de demandeurs d'emploi qui déclarent être dotés de compétences est supérieure à la proportion dans l'ensemble de l'échantillon. Cet enseignement doit être mis en relation avec le niveau de formation plus élevé des demandeurs d'emploi déjà évoqué plus haut. Parmi les compétences détenues par la population des demandeurs d'emploi, on retiendra notamment :

- La capacité d'adaptation pour 92% des demandeurs d'emploi ayant participé à l'enquête (contre 70% en règle générale pour les répondants) ;
- Le travail en équipe (pour 86% des demandeurs d'emploi contre 65% en règle générale) ;
- Le sens de l'organisation (pour 81% des demandeurs d'emploi contre 61% des répondants en moyenne) ;
- L'autonomie (80% des demandeurs d'emploi contre 66% en moyenne).

Parmi les compétences supplémentaires dont ces demandeurs d'emploi estiment avoir besoin, figurent les compétences techniques propres à un métier :



**Figure 26. Les besoins en compétences pour les demandeurs d'emploi et les répondants dans leur ensemble**

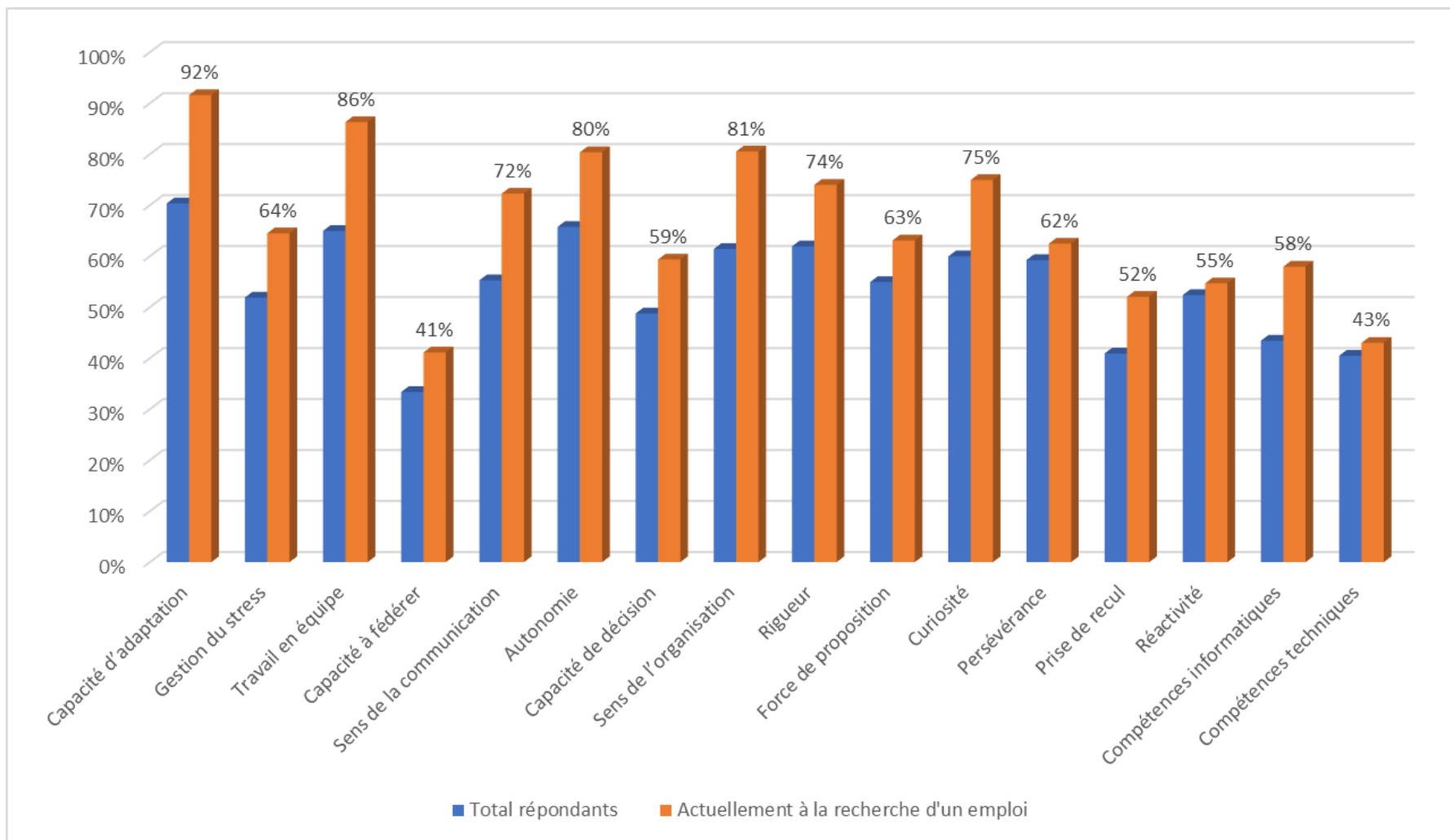
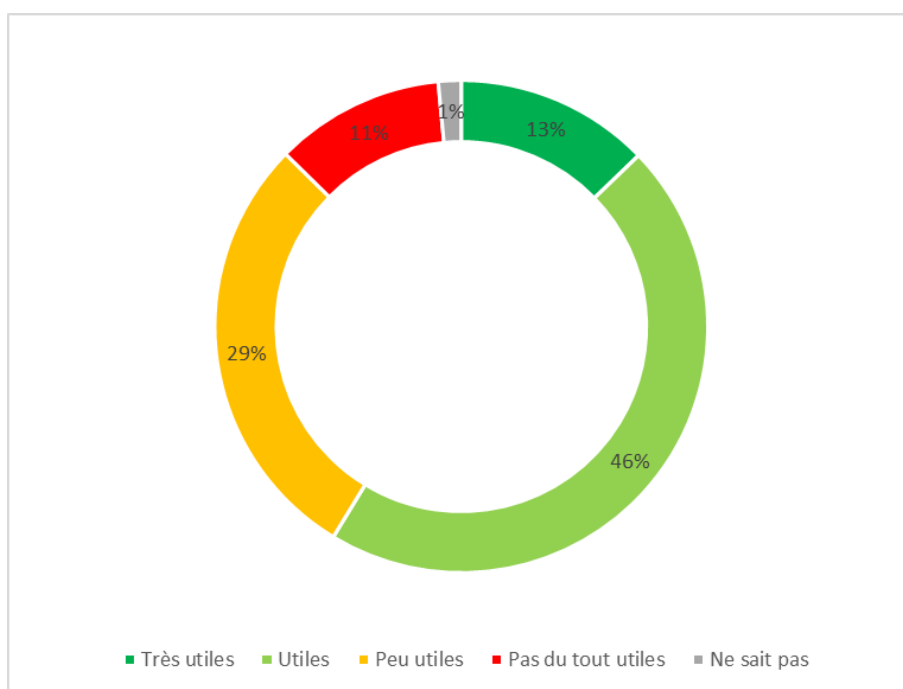


Figure 27. Comparaison entre les types de compétences détenues par les répondants en général et les demandeurs d'emploi

- Focus sur les services pour l'emploi

Tout d'abord, il a été demandé à une large partie de l'échantillon – les individus en activité, ceux actuellement à la recherche d'un emploi et les représentants d'une entreprise soit 87% du total des répondants – de se prononcer sur leur niveau de satisfaction à l'égard des informations obtenues auprès des services pour l'emploi. Plus précisément, **sur les 1 191 répondants concernés, 75% d'entre eux ont déclaré avoir été en contact avec un service pour l'emploi, public ou privé.** La liste exhaustive des services contactés figure en annexes 3 et 4.

Force est de constater qu'une majorité de répondants – 59% - reconnaît que les informations obtenues auprès des services pour l'emploi sollicités ont été utiles.



**Figure 28. Niveau d'utilité des informations obtenues auprès des services pour l'emploi**

Toutefois, ils ont été nombreux à nous indiquer que les services pour l'emploi peuvent s'améliorer du point de vue (par ordre d'importance décroissant) :

- **De l'adéquation entre les formations proposées et les besoins de formation (83% des répondants y sont favorables) ;**
- **Des perspectives d'emploi et de réorientation professionnelle (81% des répondants y sont favorables) ;**
- **De la diversité des formations (80% d'avis favorables) ;**
- **De la qualité de l'information (70% d'avis favorables) ;**
- Du délai de prise en charge (66% d'avis favorables) ;
- De l'accueil (55% d'avis favorables).



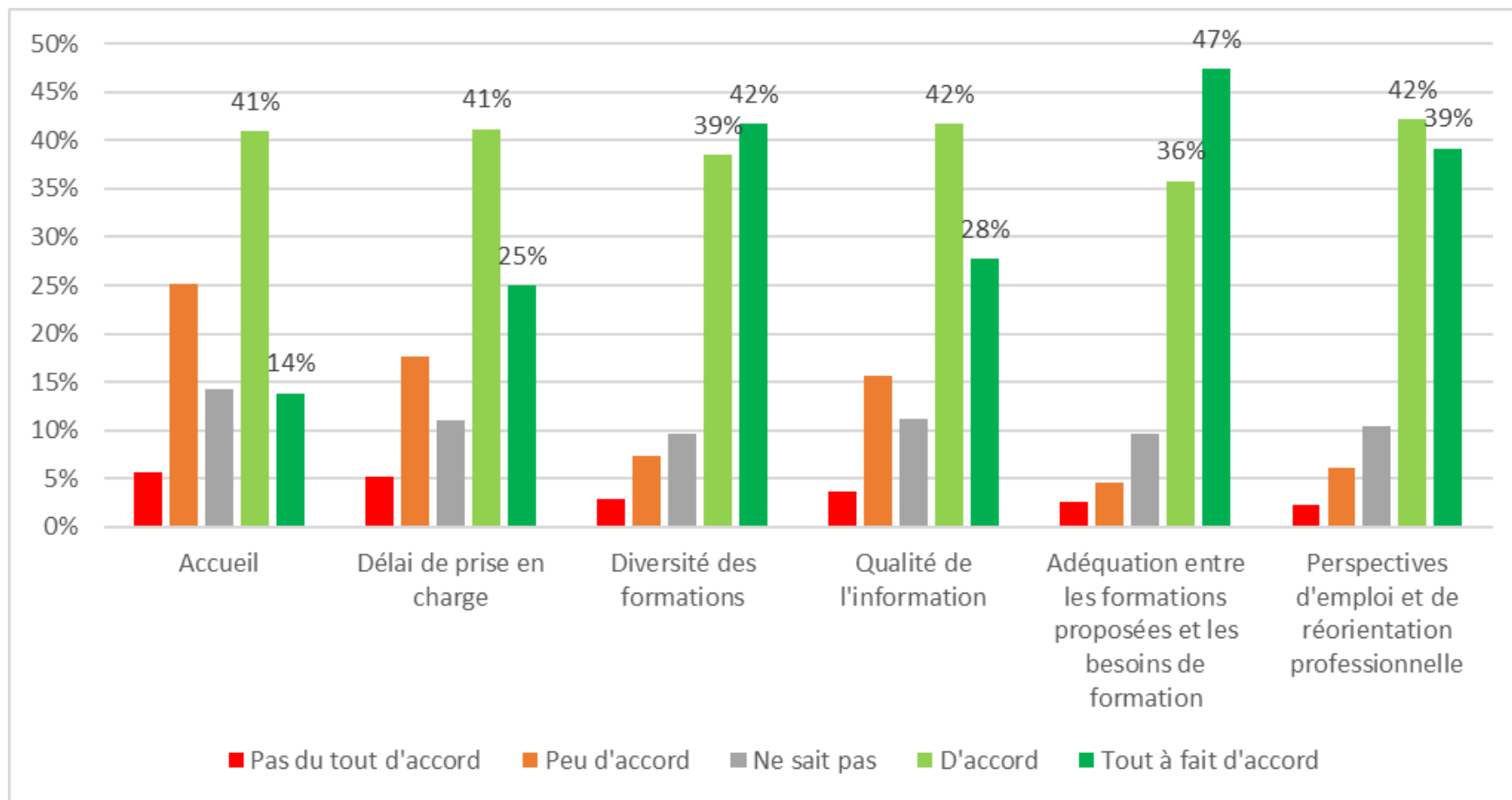
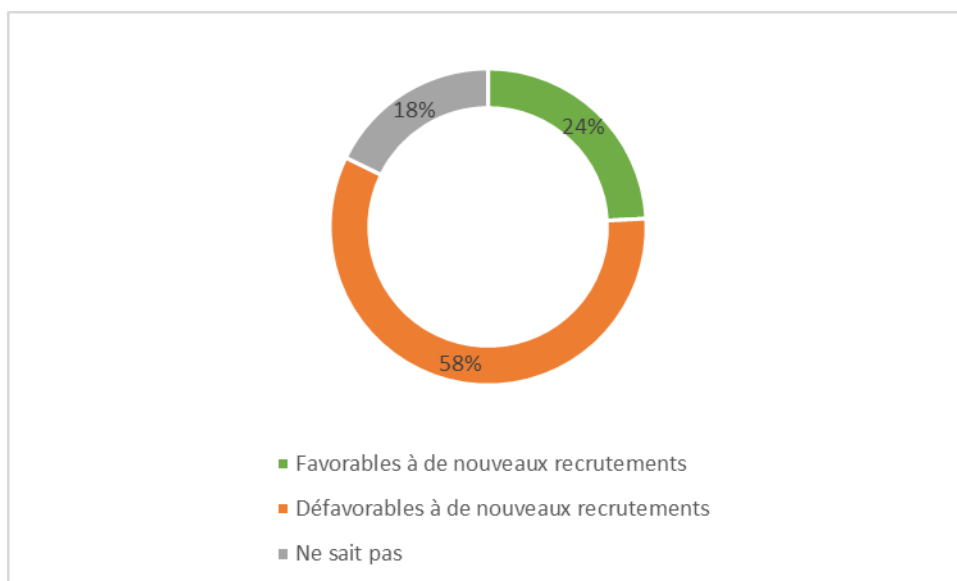


Figure 29. Améliorations possibles des services pour l'emploi

En outre, et de manière plus générale, les évolutions du marché du travail perçues par les répondants restent globalement défavorables, comme en atteste le graphique infra :



**Figure 30. Perception à l'égard du marché du travail**

Cette perception est largement fondée sur les effets de la COVID-19 : ainsi, une large partie des répondants considère que ces effets se traduiront par des processus de réorganisation interne des entreprises (pour 83% des répondants), et par la réduction de la masse salariale, voire une hausse des licenciements (pour 81% des répondants). Une grande partie est sceptique quant aux perspectives de recrutement.

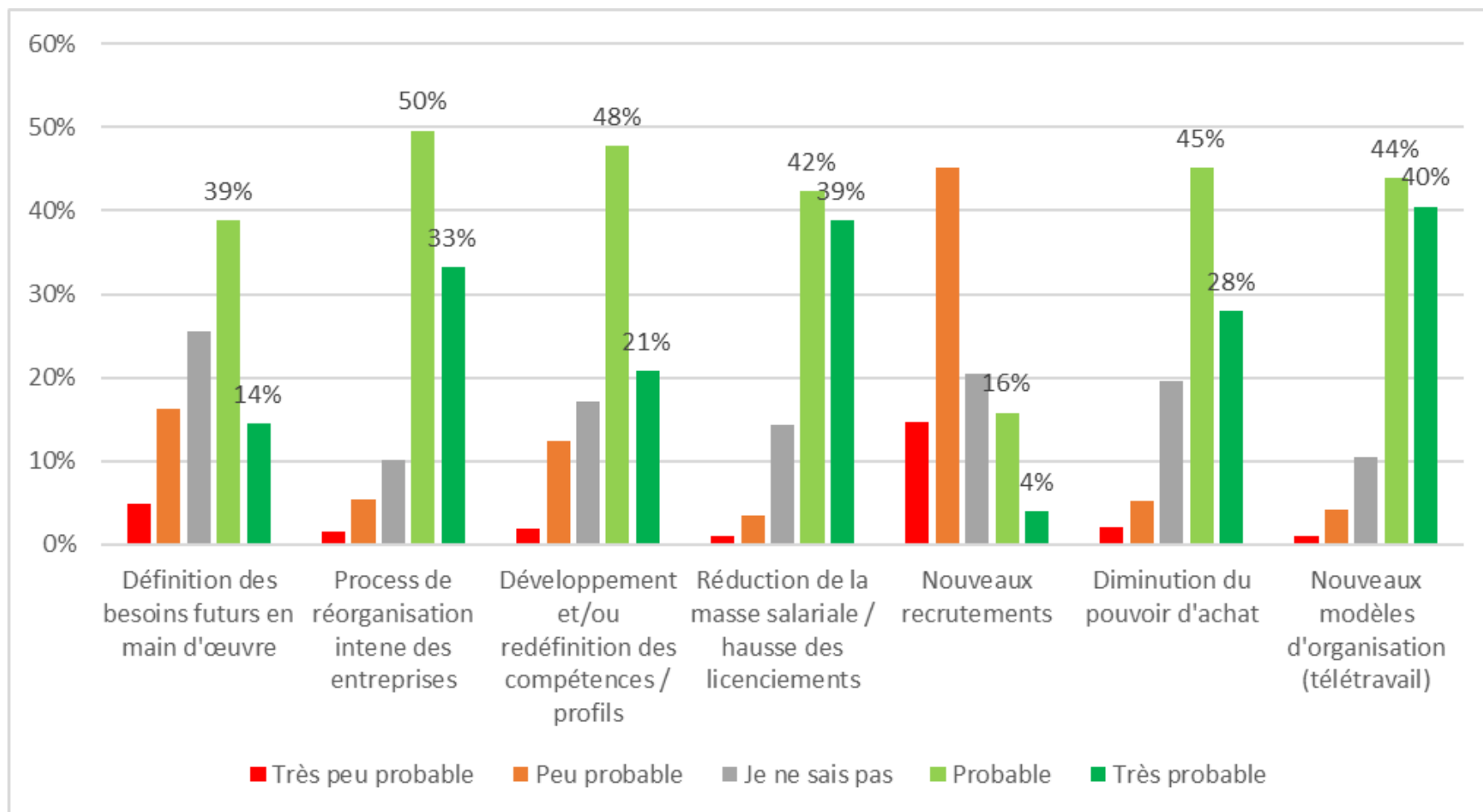


Figure 31. Effets perçus de la COVID-19 sur le marché du travail

## Etude approfondie 1 du Focus Group Toscan : Le marché du travail et les changements imposés par la pandémie Covid-19

- Le Focus Group Toscan partage le résultat de cette enquête (question 17) et est convaincu de la pertinence des compétences non techniques pour les demandeurs d'emploi, en particulier dans une période où les entreprises sont engagées dans des processus de réingénierie ;
- Cependant, outre les soft skill relevant de la flexibilité et du Problem Solving mises en évidence par l'enquête, le Focus Group met l'accent sur l'importance des compétences technologiques-numériques et de communication, en particulier dans des conditions de travail à distance ;
- Ces conclusions sont confirmées par l'enquête "Impacts de l'urgence covid-19 sur les entreprises et les perspectives de reprise relevées via le Système d'Information Excelsior" (Dossier National (août 2020) réalisée par Unioncamere-ANPAL au sein du Système d'Information Excelsior avec la collaboration du Chambre de commerce territoriale et leurs sociétés spéciales <https://excelsior.unioncamere.net/>)
- La flexibilité ressort de cette enquête comme la compétence transversale la plus demandée. Ce résultat renvoie aux nouvelles façons de travailler à distance (télétravail), où les collaborateurs doivent faire preuve d'une grande flexibilité et de capacités de résolution de problèmes (deuxième compétence transversale issue de l'étude) lorsqu'ils se retrouvent seuls à gérer des situations diverses ;
- L'enquête Unioncamere-ANPAL montre que :
  - plus de 70% des entreprises déclare que pour faire face à la crise dans les mois à venir des actions de requalification seront mises en œuvre pour le personnel déjà présent dans l'entreprise ;
  - certains vont jusqu'à émettre l'hypothèse de l'embauche de personnels dédiés à la réorganisation d'entreprise ;
  - une entreprise sur deux organisera des formations directes et / ou indirectes pour le personnel sur les EPI ;
  - près d'une entreprise sur cinq aura un responsable de la prévention COVID-19 et / ou un point de référence en matière de santé ;
  - plus de 20% des entreprises mettront en œuvre des stratégies pour repenser les espaces de production et ceux réservés aux clients, ainsi que bien évidemment les modèles de travail organisationnels afférents ;
  - la crise COVID a accéléré les processus de numérisation dans les entreprises.
- La pandémie a contribué à accélérer les investissements dans les technologies, l'utilisation de nouveaux modèles d'organisation des affaires (gestion des risques, nouveaux systèmes de gestion, etc.), et le développement de nouveaux modèles d'affaires (nouveaux outils d'analyse des besoins des clients, marketing digital, etc.).

### 3.2.2 Thème 2 : La demande de travail

Tout d'abord, les répondants ont été invités à se prononcer sur le potentiel de recrutement de certains secteurs d'activité :

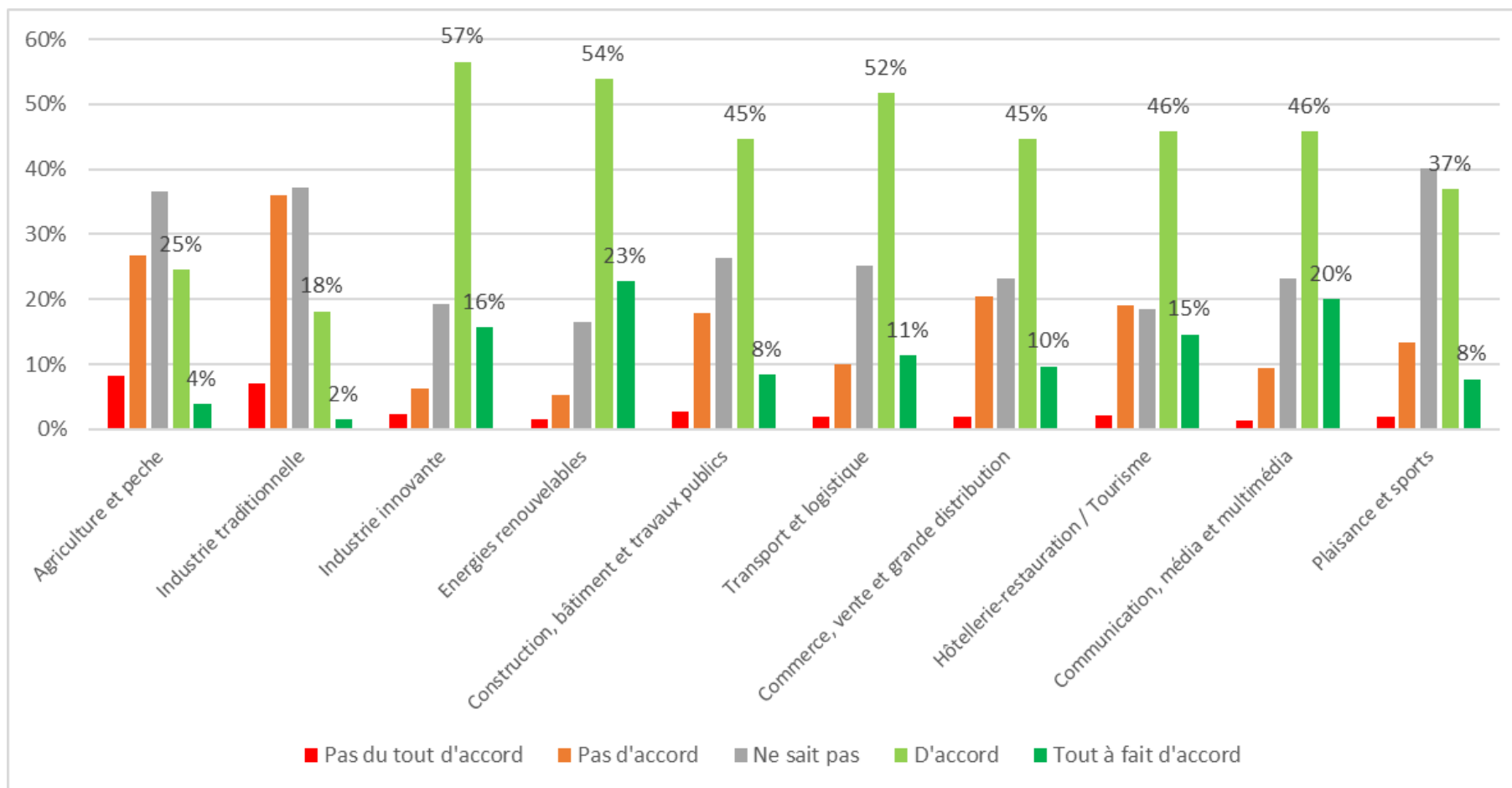


Figure 32. Potentiel de recrutement des secteurs d'activité

De manière générale, les répondants identifient deux grands types de secteurs d'activité à fort potentiel de recrutement. On distingue ainsi :

- a) **Des secteurs d'activité plutôt innovants, voire « d'avenir », tels que les activités liées aux énergies renouvelables (identifiées par plus des trois quarts des répondants)**, et celles relevant des industries innovantes (identifiées par 72% des répondants) ;
- b) Mais les répondants identifient également un potentiel de recrutement au sein d'activités traditionnelles, en lien avec le modèle économique actuel des territoires :
  - Les activités liées à la communication, média et multimédia (66% d'avis favorables) ;
  - Les activités liées au transport et à la logistique (63% d'avis favorables) ;
  - Et celles liées au tourisme, au premier rang desquelles l'on retrouve l'hôtellerie et la restauration (60% d'avis favorables).

L'analyse par territoire permet de révéler quelques disparités du point de vue de l'appréciation du potentiel de recrutement sectoriel :

- a) Ainsi, si globalement 28% des répondants identifient des potentialités de recrutement au sein du secteur primaire (agriculture et pêche), ils sont bien plus nombreux à identifier ces potentialités en Sardaigne (46% des répondants se faisant l'écho du poids économique de ces activités dans le modèle économique local, voir partie 2.3 ) et en Toscane (42%), par opposition aux résultats notamment obtenus en région PACA (18%) ;
- b) De même, les opportunités décelées au sein de l'industrie traditionnelle sont mises en avant davantage sur le territoire ligure (24% contre 20% en moyenne), rappelant les enseignements issus des spécificités économiques territoriales (voir partie 2.4) ;
- c) S'agissant des secteurs dit innovants, identifiés en amont, à nouveau, l'on constate des disparités entre les territoires : car si 72% des répondants ont mis en exergue ce secteur, ils ne sont que 55% en Corse à identifier ces opportunités (et 81% en Toscane) ;
- d) A contrario, les participants corses ont mis en avant le secteur de la construction, comme pourvoyeur d'emploi, pour 76% de ces répondants contre 53% en moyenne ;
- e) De même, une large partie des répondants en Corse estime que le secteur du commerce, de la vente et de la grande distribution reste encore un important pourvoyeur d'emploi (65% en Corse, contre 42% en Toscane, 50% en Ligurie, et 52% en Sardaigne par exemple) ;

- f) Par ailleurs, les territoires insulaires ont cité à de très nombreuses reprises les potentialités de recrutement au sein du secteur touristique (72% en Sardaigne et 68% en Corse, contre 60% en moyenne) ;
- g) Enfin, tous identifient des opportunités de recrutement élevées dans les énergies renouvelables.

On peut ainsi retenir par territoire les principaux secteurs perçus comme pourvoyeur d'emploi suivants (par ordre d'importance décroissant) :

- Pour la Corse : construction, bâtiment et travaux publics ; hôtellerie-restauration / tourisme et énergies renouvelables ;
- Pour PACA : énergies renouvelables et industries innovantes ;
- Pour la région Ligurie : énergies renouvelables ; communication, média et multimédia et industries innovantes ;
- Pour la région Toscane : industries innovantes ; énergies renouvelables et communication, média et multimédia ;
- Pour la région Sardaigne : énergies renouvelables ; industries innovantes ; communication, média et multimédia et hôtellerie-restauration / tourisme.

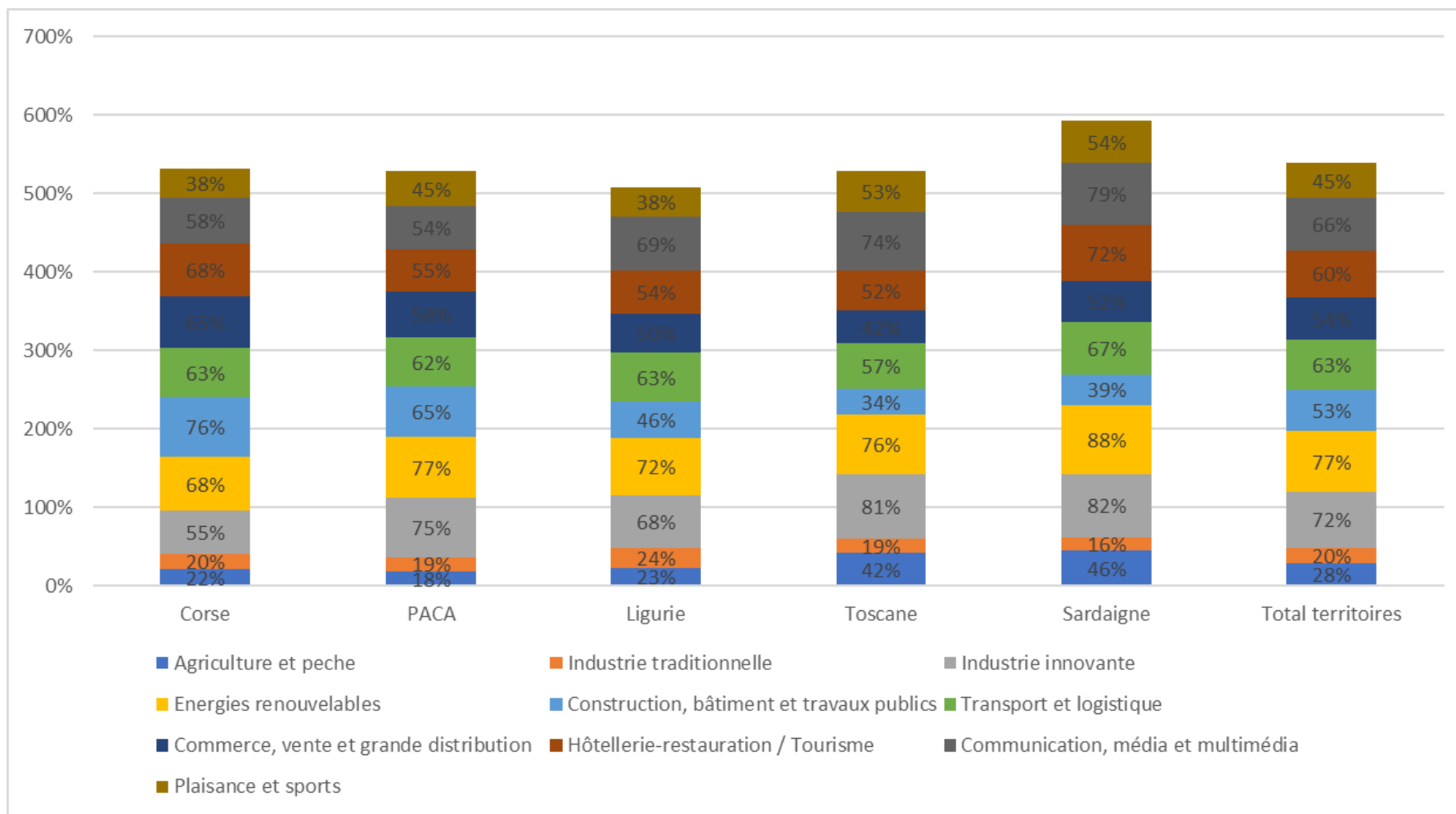


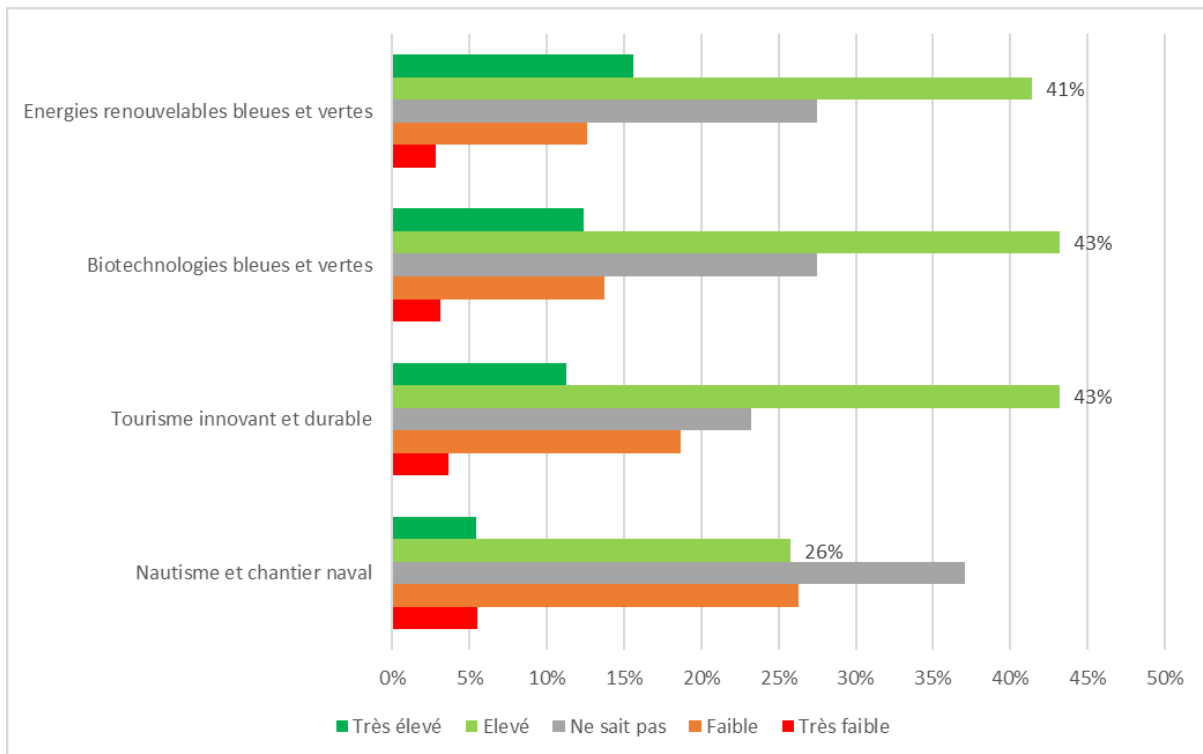
Figure 33. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité



	Agriculture et pêche	Industrie traditionnelle	Industrie innovante	Energies renouvelables	Construction, bâtiment et travaux publics	Transport et logistique	Commerce, vente et grande distribution	Hôtellerie-restauration / Tourisme	Communication, média et multimédia	Plaisance et sports
<i>Corse</i>	22%	20%	55%	68%	76%	63%	65%	68%	58%	38%
<i>PACA</i>	18%	19%	75%	77%	65%	62%	58%	55%	54%	45%
<i>Ligurie</i>	23%	24%	68%	72%	46%	63%	50%	54%	69%	38%
<i>Toscane</i>	42%	19%	81%	76%	34%	57%	42%	52%	74%	53%
<i>Sardaigne</i>	46%	16%	82%	88%	39%	67%	52%	72%	79%	54%
<i>Total territoires</i>	28%	20%	72%	77%	53%	63%	54%	60%	66%	45%

**Tableau 16. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité**

Si l'on s'intéresse à leur perception quant au potentiel de recrutement au sein des filières prioritaires du programme France-Italie Maritime, voici les résultats obtenus :



**Figure 34. Potentialités de recrutement identifiées au sein des filières prioritaires**

En lien direct avec les tendances présentées supra, les enquêtés ont identifié par la suite les secteurs d'activité qui pourraient connaître une baisse des besoins en main d'œuvre (autrement dit, un moindre recrutement donc). On retrouve alors globalement les mêmes résultats puisque :

- ✓ Les secteurs identifiés par les répondants au sein desquels les besoins en main d'œuvre sont appelés à diminuer, sont les mêmes secteurs à faible potentialité de recrutement identifiés en amont : les industries traditionnelles, le secteur de l'agriculture et de la pêche, et le secteur du commerce, de la vente et de la grande distribution ;
- ✓ A contrario, les besoins en main d'œuvre ne devraient pas baisser d'après les répondants pour les secteurs suivants : les industries innovantes et les énergies renouvelables.

Il est à noter qu'une part significative des répondants a préféré répondre « Ne sait pas », probablement en raison de l'importance des effets de la COVID-19 sur le marché du travail (voir supra).

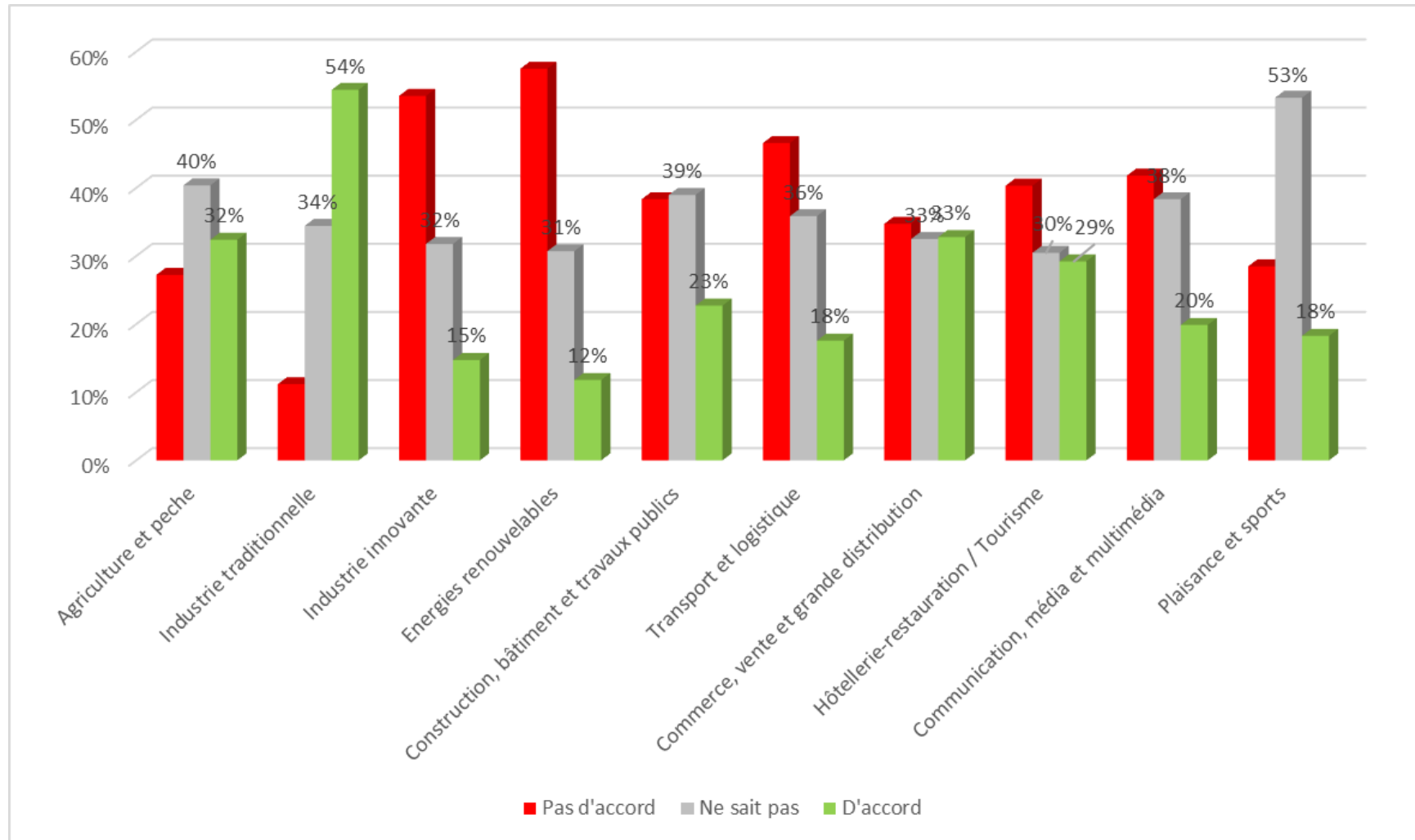
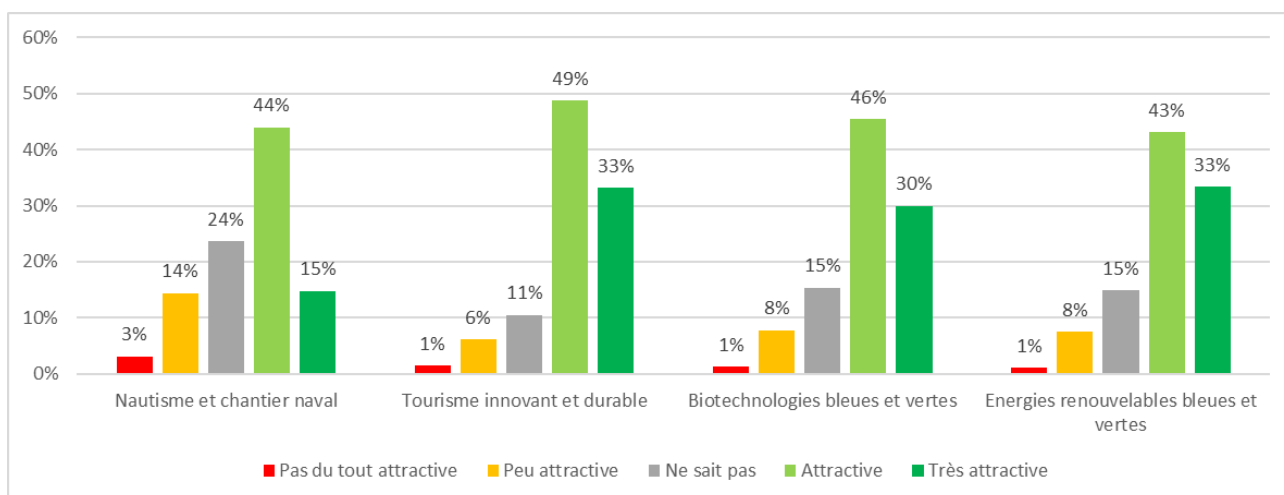


Figure 35. Secteurs d'activité visés par la baisse des besoins en main d'œuvre

Dans le prolongement de cette lecture du dynamisme sectoriel, la lecture des résultats relatifs au niveau d'attractivité des secteurs d'activité (question 21) révélera le même type d'enseignement, avec une attractivité perçue pour les secteurs d'activité des énergies renouvelables et des industries innovantes, contrairement à l'industrie traditionnelle. De même, la question de l'attractivité a été posée pour les filières prioritaires. Les résultats obtenus semblent assez évocateurs. Ainsi :

- La filière tourisme innovant et durable constitue la filière la plus attractive, d'après les répondants. En effet, 82% des répondants la considèrent comme une filière attractive voire très attractive ;
- On retrouve ensuite la filière des énergies renouvelables (considérée comme attractive voire très attractive par 77% des répondants), et celle des biotechnologies (76%) ;
- La perception est plus défavorable pour la filière nautisme et chantier naval.

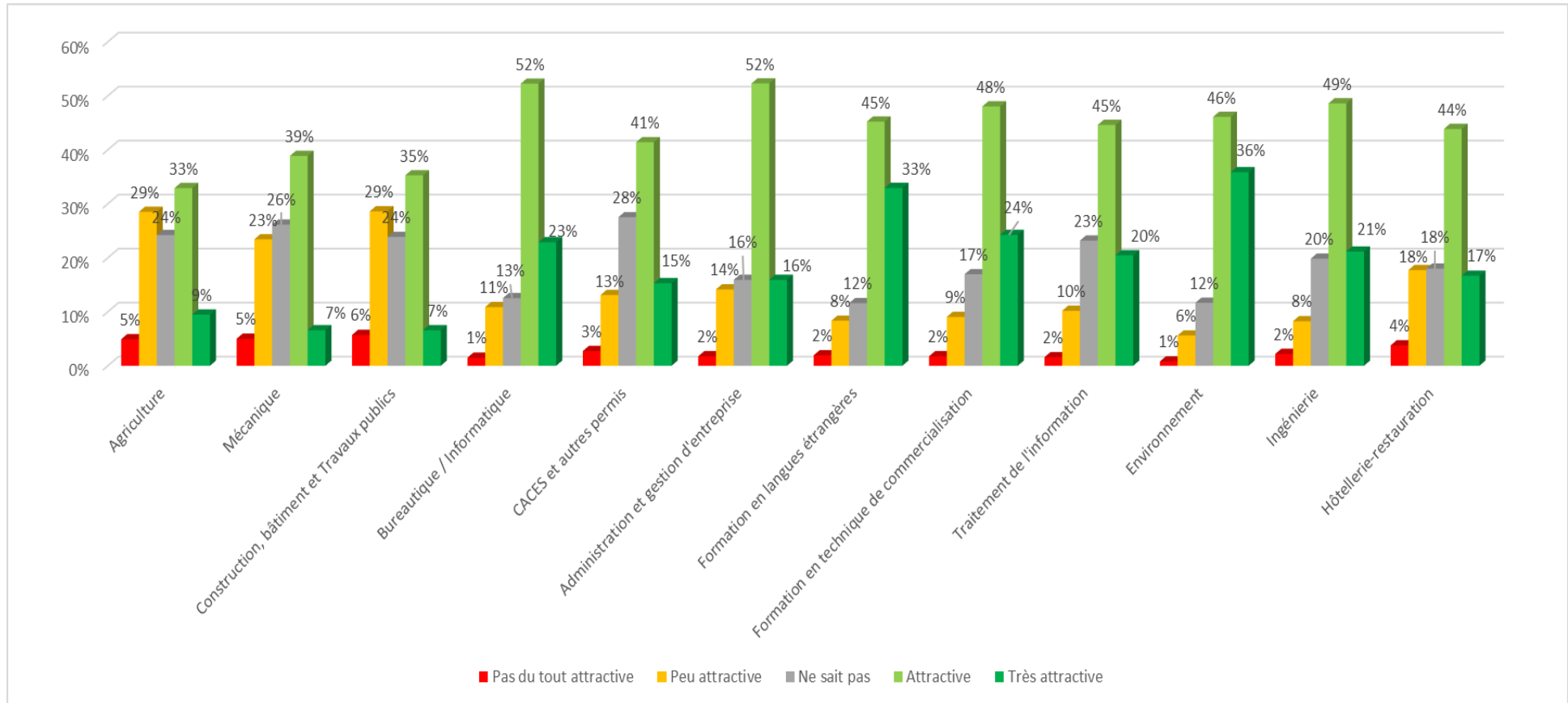


**Figure 36. Evaluation du niveau d'attractivité des filières prioritaires du programme**

En complément de ces enseignements, les répondants ont livré leur sentiment sur le niveau d'attractivité des formations. **Par ordre décroissant d'importance, les formations les plus attractives sont :**

- Les formations relatives à l'environnement pour 82% des répondants, en lien avec la perception du dynamisme sectoriel des énergies renouvelables notamment ;
- Les formations en langues étrangères pour 78% des répondants ;
- Les formations en bureautique et informatique pour les trois quarts des répondants (75%).

A contrario, les formations qui concernent les secteurs de l'agriculture, la mécanique et la construction / bâtiment / travaux publics, semblent moins attractives.

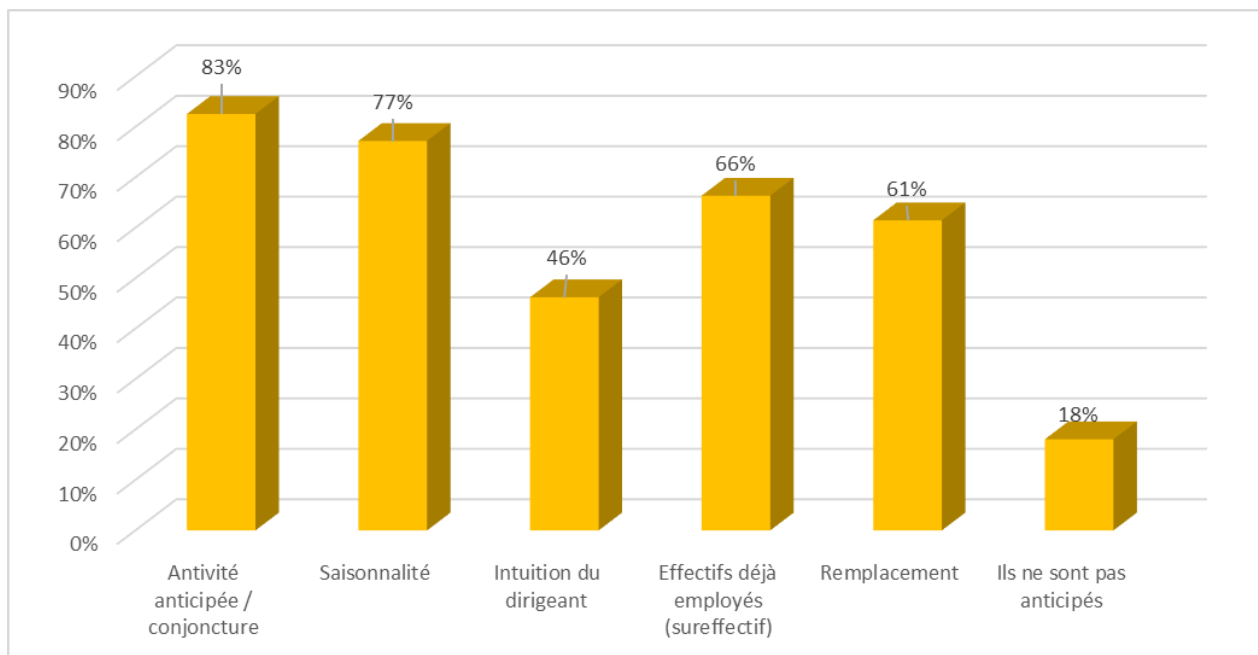


**Figure 37. Evaluation du niveau d'attractivité des formations**

Par ailleurs, et plus globalement, les besoins en main d'œuvre sont définis principalement en fonction de :

- L'activité anticipée et la conjoncture (pour 83% des répondants) ;
- La saisonnalité de l'activité (pour 77% des répondants) ...

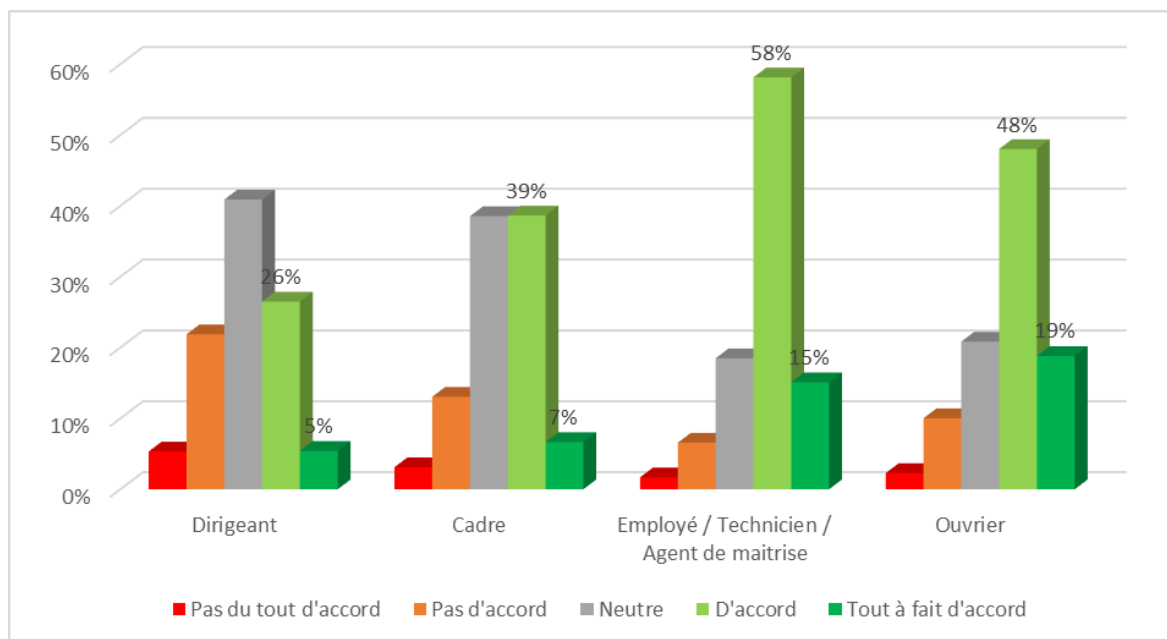
Selon 18% des répondants, ces besoins ne seraient pas du tout anticipés par les chefs d'entreprise.



**Figure 38. Facteurs de définition des besoins en main d'œuvre**

Plus précisément, au travers de l'enquête, les postes les plus recherchés au sein du marché du travail ont été mis en avant :

- **Les postes d'employé / technicien / agent de maîtrise (pour 73% des répondants) ;**
- **Les postes d'ouvriers (pour 67% des répondants) ... des résultats qui contrastent avec le niveau de formation plutôt élevé des demandeurs d'emploi ayant répondu à l'enquête.**



**Figure 39. Principaux postes recherchés**

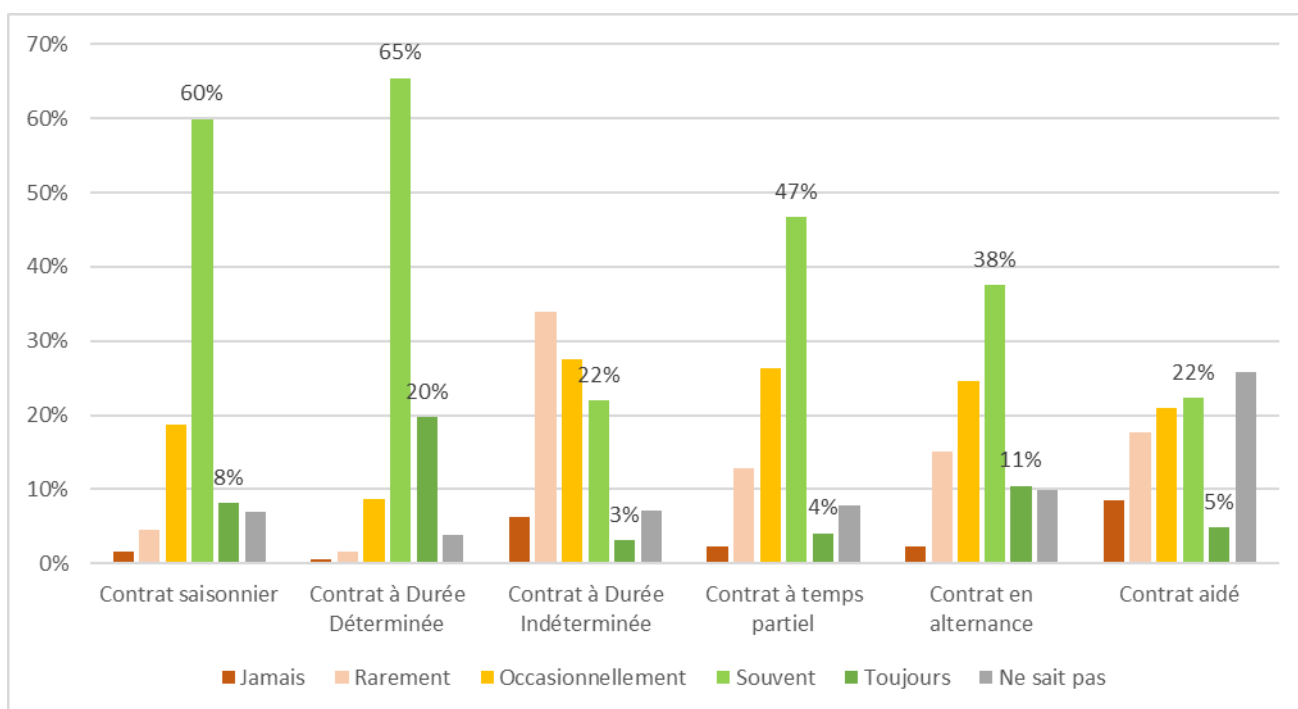
En outre, ils se sont intéressés par la suite aux types de contrat généralement proposés par les entreprises. De l'avis des répondants, ces dernières ont recours principalement à :

- Des contrats saisonniers ;
- Des contrats à durée déterminée.

Ainsi, 65% des répondants considèrent que les entreprises proposent souvent des contrats à durée déterminée, tout comme les contrats saisonniers (pour 60% des répondants ayant participé à l'enquête), témoignant certainement du rôle joué par les activités touristiques au sein du modèle économique local. **Globalement, ces deux types de contrat peuvent renvoyer à des emplois généralement précaires** (faisant ici le lien avec les postes a priori principalement recherchés dont les résultats ont été présentés plus haut).

	Contrat saisonnier	Contrat à Durée Déterminée	Contrat à Durée Indéterminée	Contrat à temps partiel	Contrat en alternance	Contrat aidé
<i>Jamais</i>	2%	1%	6%	2%	2%	9%
<i>Rarement</i>	5%	2%	34%	13%	15%	18%
<i>Occasionnellement</i>	19%	9%	28%	26%	25%	21%
<i>Souvent</i>	60%	65%	22%	47%	38%	22%
<i>Toujours</i>	8%	20%	3%	4%	11%	5%
<i>Ne sait pas</i>	7%	4%	7%	8%	10%	26%

**Tableau 17. Type de contrats utilisés par les entreprises**



**Figure 40. Type de contrats utilisés par les entreprises**

Une lecture territoriale de ces résultats met en avant quelques spécificités comme :

- Le recours important aux contrats saisonniers (tout comme les contrats à durée déterminée), perçu par les répondants issus des territoires sarde, toscan et corse. A titre d'illustration, ils considèrent que ce type de contrat est utilisé souvent par les entreprises (respectivement 73% des cas, 63% et 62% contre 60% de l'avis général) ;
- Une part majorée du recours au contrat à durée indéterminée perçue au sein de la région PACA : ici, les répondants considèrent que ce type de contrat est utilisé souvent par les entreprises (38% des cas contre 22% en moyenne), par opposition aux résultats obtenus au sein du territoire ligurien ;
- De même, les contrats à temps partiel semblent davantage être utilisés en Sardaigne, de l'avis des répondants implantés sur ce territoire (69%).



Type de contrats souvent utilisés	Contrat saisonnier	Contrat à Durée Déterminée	Contrat à Durée Indéterminée	Contrat à temps partiel	Contrat en alternance	Contrat aidé
Corse	62%	69%	24%	33%	23%	22%
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	47%	66%	38%	42%	25%	22%
Ligurie	59%	59%	13%	43%	49%	15%
Toscane	63%	69%	16%	47%	59%	22%
Sardaigne	73%	69%	14%	65%	41%	30%
Total territoire	60%	65%	22%	47%	38%	22%

**Tableau 18. Type de contrats souvent utilisés par les entreprises par territoire**

Par suite, les répondants se sont prononcés sur leur perception quant à la zone géographique de recrutement des entreprises. On apprend :

- En règle générale, les entreprises recruteraient dans leur environnement immédiat (pour 71% des répondants) voire dans leur région pour plus des trois quarts d'entre elles (79%). Cette perception est particulièrement ressentie en Sardaigne, se faisant certes l'écho de son insularité sans doute, mais aussi probablement de la faiblesse des connexions en matière de transport, vis-à-vis des autres territoires. Une situation qui contraste quelque peu avec les résultats obtenus en région Ligurie (58%), où la configuration géographique et économique du territoire est différente (accessibilité à d'autres marchés de l'emploi, ...). On souligne toutefois une perception très contradictoire de la mobilité eu égard aux résultats obtenus sur le territoire corse : en effet, malgré son insularité, les répondants corses ont mis en avant dans une certaine mesure les recrutements réalisés à l'international (pour 20% des répondants contre 14% en moyenne). Il convient de préciser ici que le volet international du recrutement pouvait intégrer des pays européens à l'exception de la France et de l'Italie, reflétant ainsi probablement les perspectives de recrutement (y compris sous la forme de personnel détaché) pour des secteurs d'activité qui attirent peu de candidatures locales ;
- Au-delà de l'offre de connexion en matière de transport, une autre piste de réflexion de nature à justifier les résultats obtenus pourrait être le dynamisme du marché du travail, et notamment de l'offre de travail, avec des territoires comme les régions PACA et Toscane densément peuplés, et donc en capacité d'apporter un vivier d'habitants destiné à s'insérer sur le marché du travail. Dès lors pour ces territoires, la main d'œuvre pourrait être trouvée à immédiate proximité.

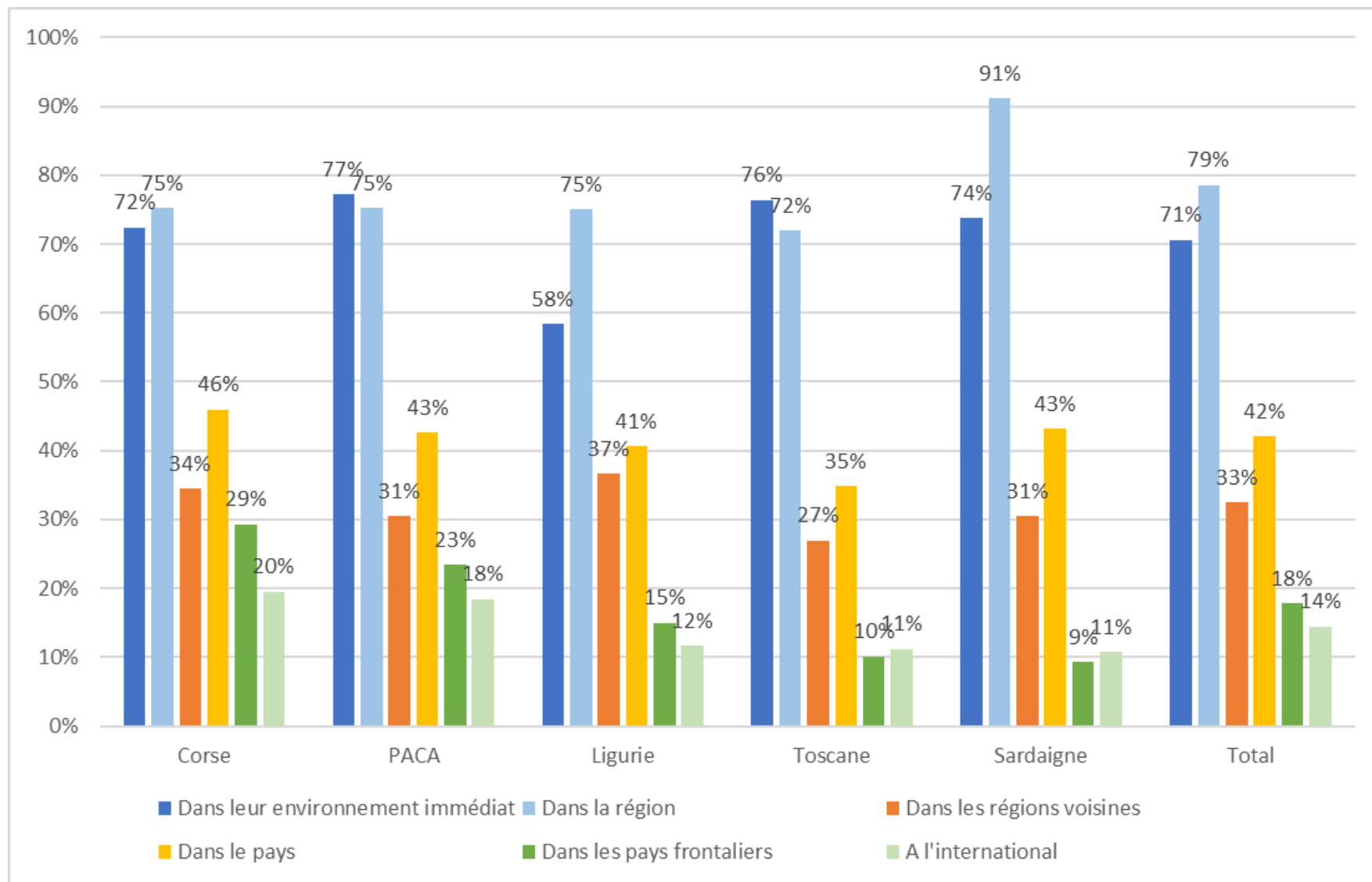
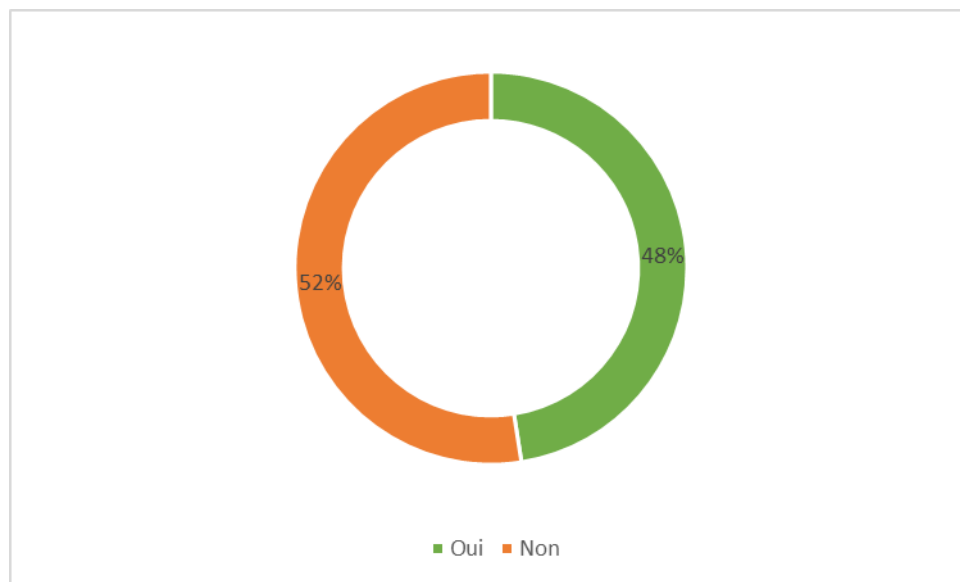


Figure 41. Zone de recrutement des entreprises par territoire

Par ailleurs, sans surprise, les intentions de recrutement restent plutôt défavorables puisque pour plus de la moitié des entreprises ayant participé à l'enquête, elles n'ont pas l'intention de recruter ; un enseignement qui doit être rapproché à notre sens de la conjoncture exceptionnelle que nous traversons et qui exacerbe les incertitudes économiques.



**Figure 42. Les intentions de recrutement des entreprises**

En faisant abstraction de la COVID-19 et de son impact sur le marché du travail, les répondants ont évoqué les principales difficultés de recrutement généralement rencontrées :

- L'inadéquation entre le profil et le besoin en main d'œuvre, se faisant l'écho des carences probables du point de vue des compétences et de l'expérience des demandeurs d'emploi ;
- L'étroitesse du bassin d'emploi corroborant les enseignements présentés plus haut quant à la zone géographique de recrutement ;
- **On soulignera qu'une part significative de répondants ne se prononce pas sur une éventuelle concurrence de régions plus attractives au sein de l'UE ;**
- Notons enfin le poids non négligeable de la lourdeur administrative et réglementaire, parmi les difficultés de recrutement.

**Il serait alors intéressant de pouvoir travailler dans le cadre du projet MA.R.E. sur des pistes de réflexion telles que :**

- L'adéquation des profils des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises, par le biais par exemple de parcours de formation ;
- La mobilité des travailleurs pour contourner le problème l'étroussure du bassin d'emploi ;
- L'accompagnement des entreprises dans la procédure de recrutement sur un plan réglementaire et administratif, particulièrement lorsqu'il s'agit de mobilité transfrontalière.

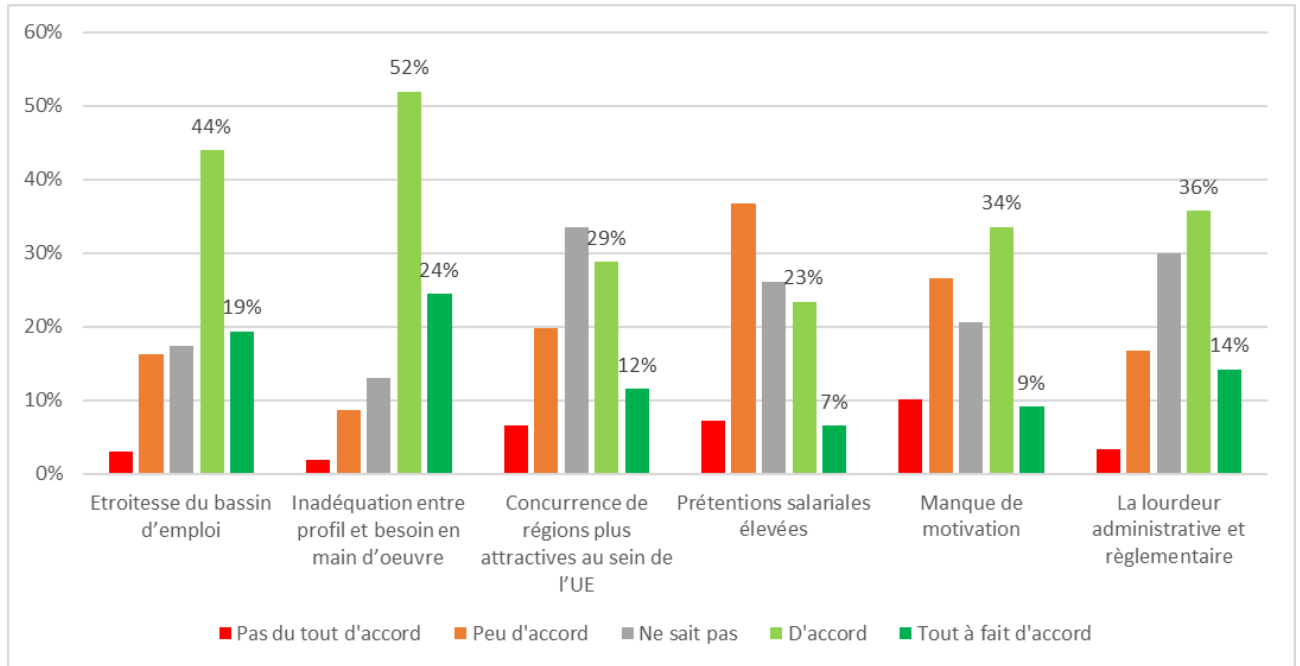
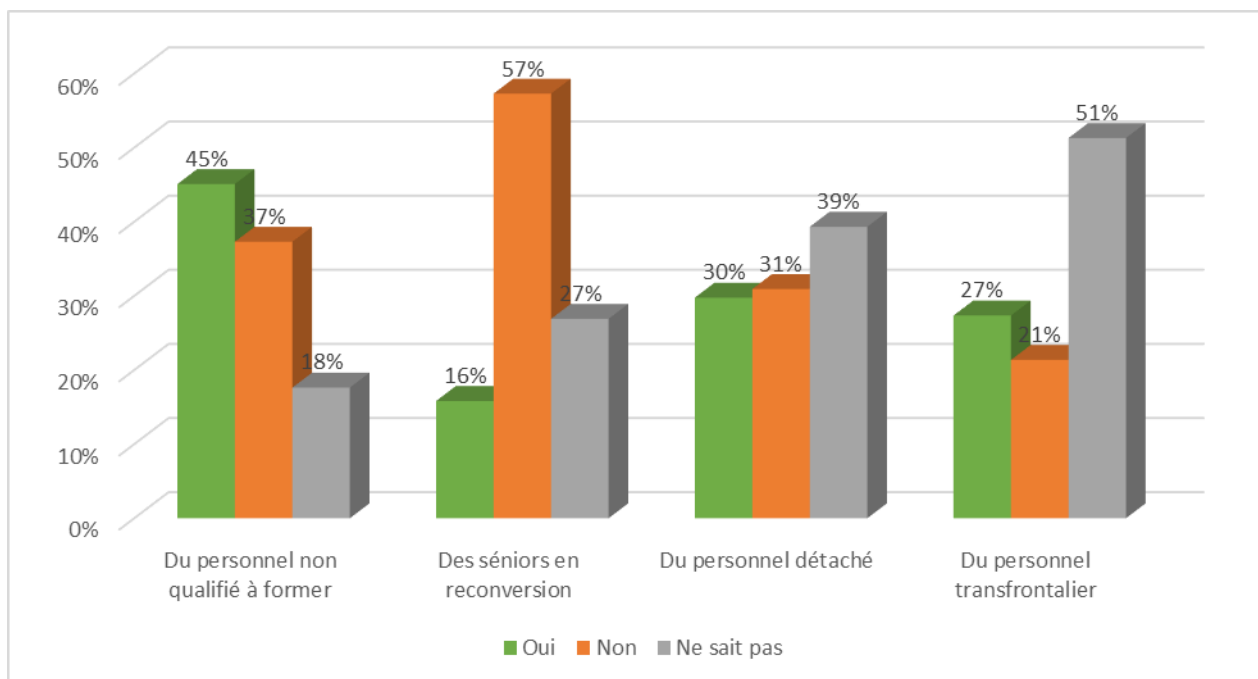


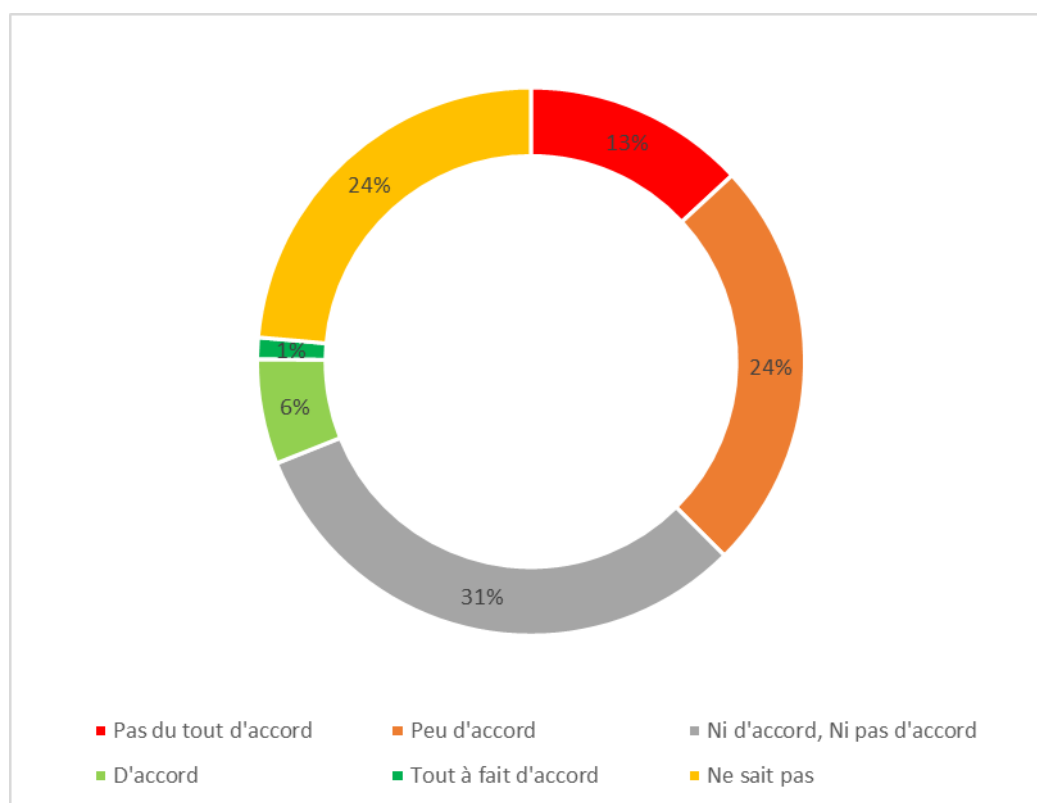
Figure 43. Les difficultés de recrutement rencontrées

Face à ces difficultés, d'après les répondants, **les entreprises pourraient recruter du personnel non qualifié à destination duquel des formations adaptées devront être mises en place.** On soulignera enfin la proportion d'enquêtés ne se prononçant pas sur les opportunités liées en matière de recrutement, au personnel détaché ou encore au personnel transfrontalier. Ceci est à rapprocher d'un possible manque d'information sur le sujet.



**Figure 44. Type de public pouvant répondre aux besoins de recrutement des entreprises**

Corroborant les enseignements de la page précédente, le personnel détaché n'est clairement pas envisagé par nos répondants comme une réponse aux besoins de recrutement.

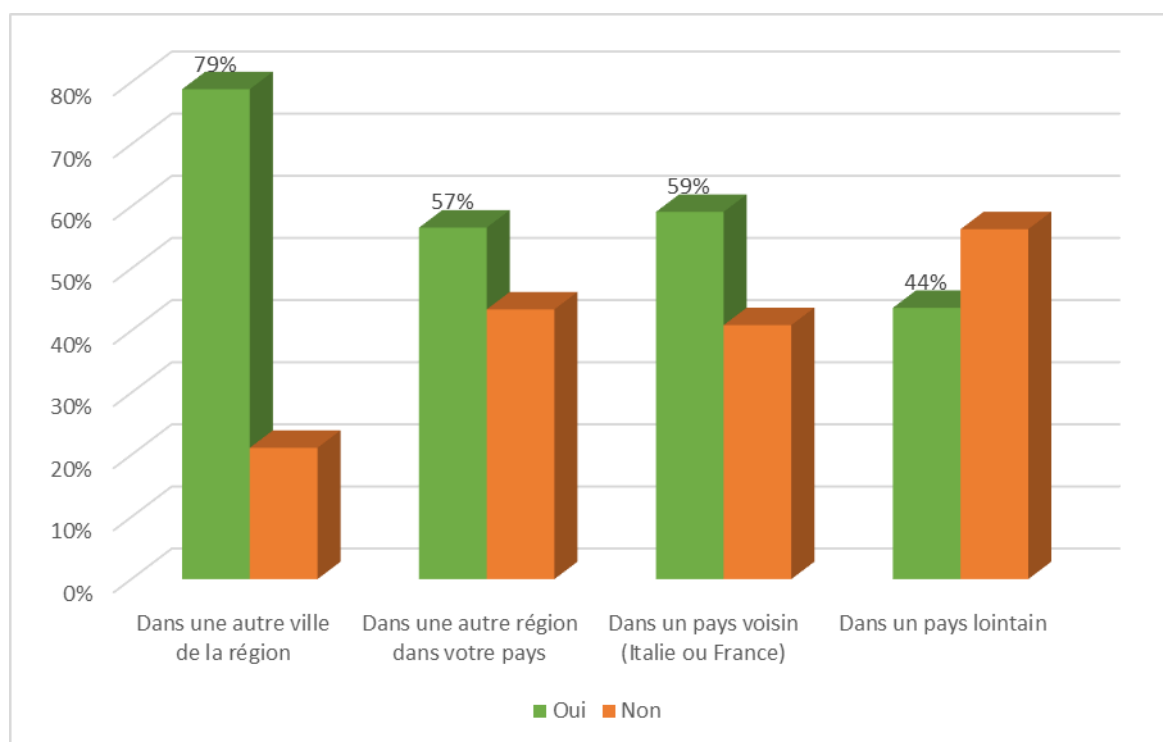


**Figure 45. Le recours au personnel détaché une réponse aux besoins de recrutement ?**

### 3.2.3 Focus sur quelques problématiques

- La mobilité

Les premiers résultats laissent apparaître une mobilité perçue assez restreinte au sein de la zone de coopération. Les nouveaux résultats présentés infra illustrent une fois encore la faible mobilité perçue des répondants qu'ils soient déjà en activité ou à la recherche d'un emploi : **de manière générale, plus des trois quarts de ces répondants (79%) seraient prêts à exercer une activité professionnelle dans une autre ville de la région.**

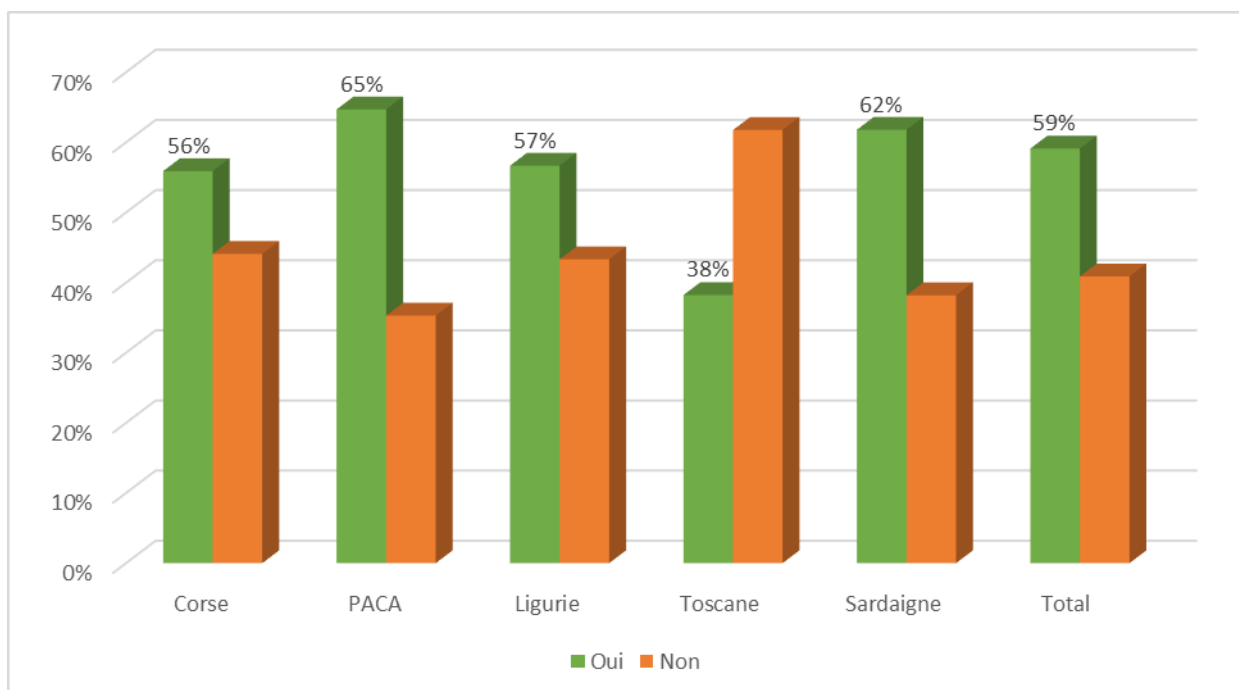


**Figure 46. Zone géographique professionnelle privilégiée par les individus en activité ou à la recherche d'un emploi**

Toutefois, on soulignera qu'une majorité -59%- serait prête à exercer une activité professionnelle dans un pays voisin. Il semble intéressant de ce point de vue d'analyser de manière plus approfondie ces résultats par territoire ; on constate à des résultats assez surprenants :

- De manière générale, une majorité de répondants serait prête à exercer son activité professionnelle dans un pays voisin, l'Italie pour les partenaires Français, et la France pour les partenaires Italiens ;
- Plus précisément, pour ces régions au sein desquelles la mobilité semble envisageable pour les répondants, les motifs incitatifs peuvent être multiples :

- Pour la région PACA, la proximité géographique avec l'Italie peut constituer un facteur accélérateur de mobilité : on peut penser que les connexions en matière de transport y sont propices, particulièrement vers la région Ligurie, territoire au sein duquel le PIB per capita reste élevé (voir partie 2 du rapport) ;
- Même explication pour la région Ligurie vers la région PACA au sein de laquelle le PIB par habitant reste élevé également ;
- Pour la région Sardaigne, on peut penser qu'ici le principal facteur de mobilité reste l'accès à des conditions d'emploi plus favorables, ne serait-ce qu'en termes de revenu, car le territoire reste relativement excentré ;
- Pour la Corse, territoire insulaire dont les connexions en matière de transport sont moins favorables, les résultats semblent plus ambigus, car ils laissent à penser que les répondants de ce territoire privilégieraient la région Ligurie pour ses liaisons maritimes et le niveau de richesse du territoire ; à ce sujet, la question suivante apporte des éclaircissements du point de vue des zones géographiques privilégiées en matière d'emploi.



**Figure 47. Proportion d'individus prêts à exercer leur activité professionnelle dans un pays voisin (Italie ou France) par territoire**

Ainsi, les consultants ont invité le répondant, par la suite, à hiérarchiser ses zones géographiques d'emploi privilégiées, en attribuant une note de 1 à 5 (considérant que la note 1 sur 5 signifiait une très forte probabilité de mobilité à l'égard de la zone concernée). Voici les résultats obtenus par territoire :

**Niveau de préférence : Très probable**

	Corse	PACA	Ligurie	Toscane	Sardaigne
Corse	38%	8%	8%	12%	9%
PACA	19%	57%	21%	25%	23%
Ligurie	27%	23%	58%	38%	32%
Toscane	4%	3%	3%	11%	3%
Sardaigne	12%	10%	11%	14%	32%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

**Tableau 19. Zone d'activité professionnelle privilégiée avec une très forte probabilité**

A titre de précision, voici quelques clefs de lecture :

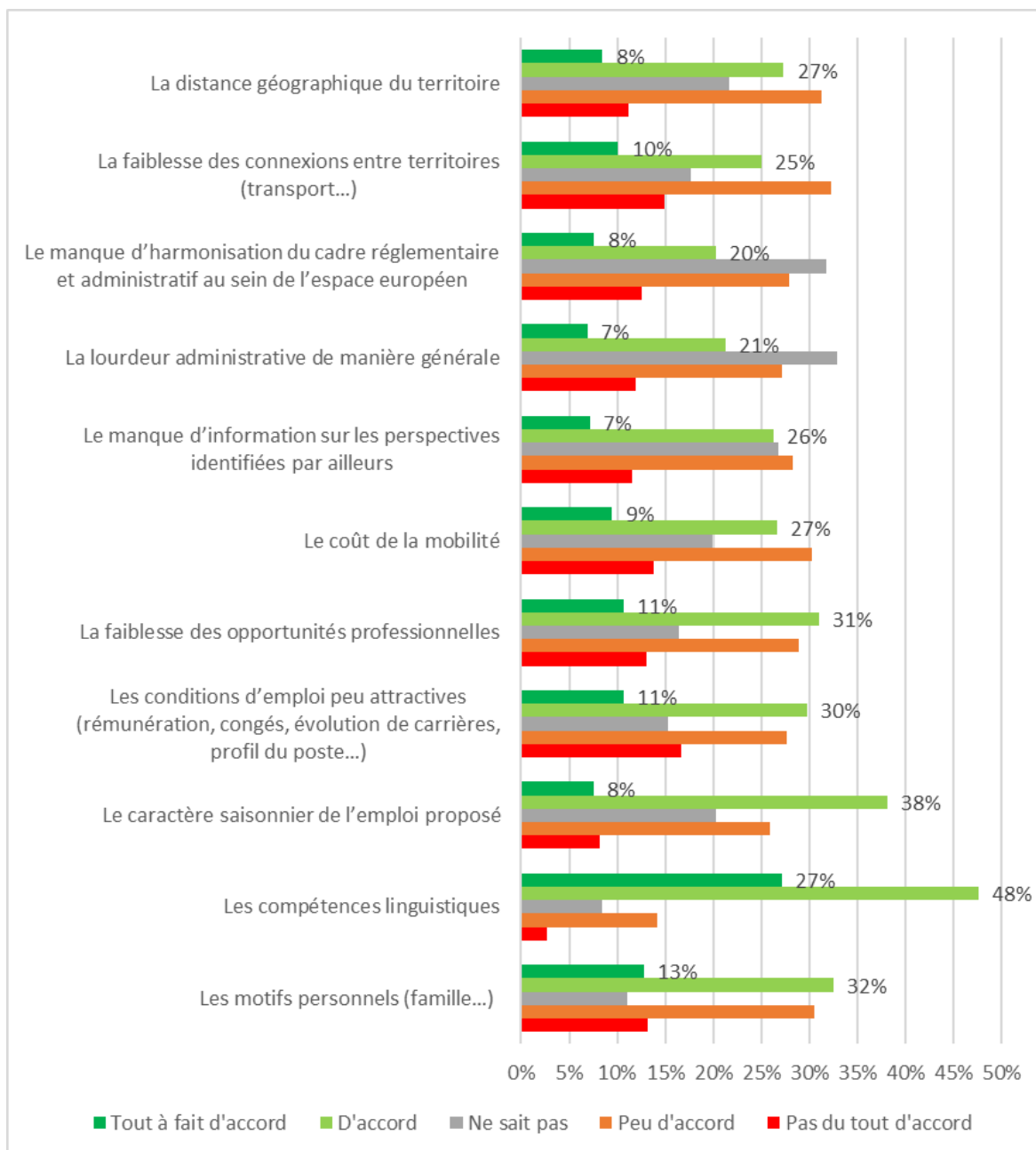
- 38% des répondants en Corse privilégient la Corse comme zone d'activité professionnelle ;
- 19% des répondants en Corse privilégient la région PACA ;
- 27% des répondants en Corse privilégient la région Ligurie...

Ainsi, confortant les résultats obtenus précédemment :

- Les répondants issus du territoire corse ciblent, bel et bien, le marché ligure, en dehors de la Corse ;
- Les répondants issus de la région PACA privilégient également la région Ligurie, en dehors de leur marché local ;
- Tout comme les répondants de la région Ligurie pourraient se tourner vers la région PACA pour exercer leur activité professionnelle ;
- A contrario, les régions Toscane et Sardaigne privilégient des zones d'emploi sur le marché national, en l'occurrence la Ligurie.

De manière générale, il semble pertinent de mettre en avant les facteurs facilitateurs de mobilité mis en lumière par les enquêtés : **parmi ces facteurs, se distinguent très nettement les compétences linguistiques comme principal facteur de mobilité (cités par les trois quarts des répondants) ; les perceptions à l'égard des autres facteurs restent globalement mitigées.**





**Figure 48. Les facteurs facilitateurs de mobilité**

En complément de ces enseignements, il semble intéressant de s'attarder quelque peu sur les différentes conditions qui peuvent rendre un emploi attractif. Par ordre décroissant d'importance, on retrouve :

- Les conditions de travail citées par la quasi-totalité des répondants ;
- Le niveau de rémunération qui fait partie des conditions de travail (pour 92% des répondants, le niveau de rémunération rend un emploi attractif) ;
- Puis, la situation géographique de l'emploi qui pourra conditionner dans une certaine mesure la mobilité.

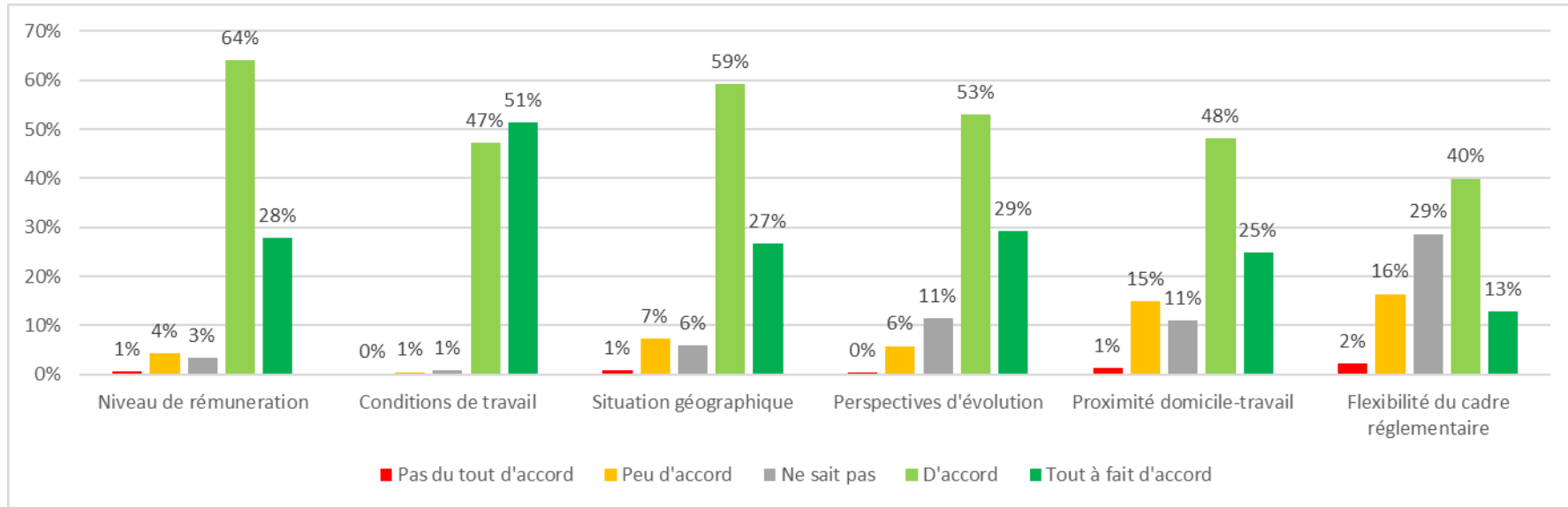


Figure 49. Les facteurs d'attractivité d'un emploi

A contrario, les résultats sont bien plus évocateurs lorsqu'il s'agit d'identifier les freins à la mobilité. Ils identifient par ordre d'importance décroissant :

- a) D'abord, les motifs personnels (famille, frein psychologique à la mobilité...) comme premier facteur bloquant la mobilité (cités par 85% des répondants) ;
- b) Puis, exæquo, des conditions d'emploi peu attractives ainsi que le coût de la mobilité, pour plus des trois quarts des répondants (79%) ;**
- c) Ensuite, la faiblesse des connexions entre les territoires (pour 74% des répondants et ce alors qu'ils sont 64% à estimer que la distance géographique peut constituer un frein) ;
- d) Mais aussi, les compétences linguistiques – dont les formations ont été identifiées auparavant comme attractives par les répondants - et la faiblesse des opportunités professionnelles (pour 72% des répondants) ;
- e) Ou encore, le manque d'information sur les perspectives identifiées ailleurs (69% des avis favorables)...

La figure et les tableaux en page suivante présentent la perception globale des freins à la mobilité, ainsi qu'une lecture territoriale pour une partie des freins identifiés.

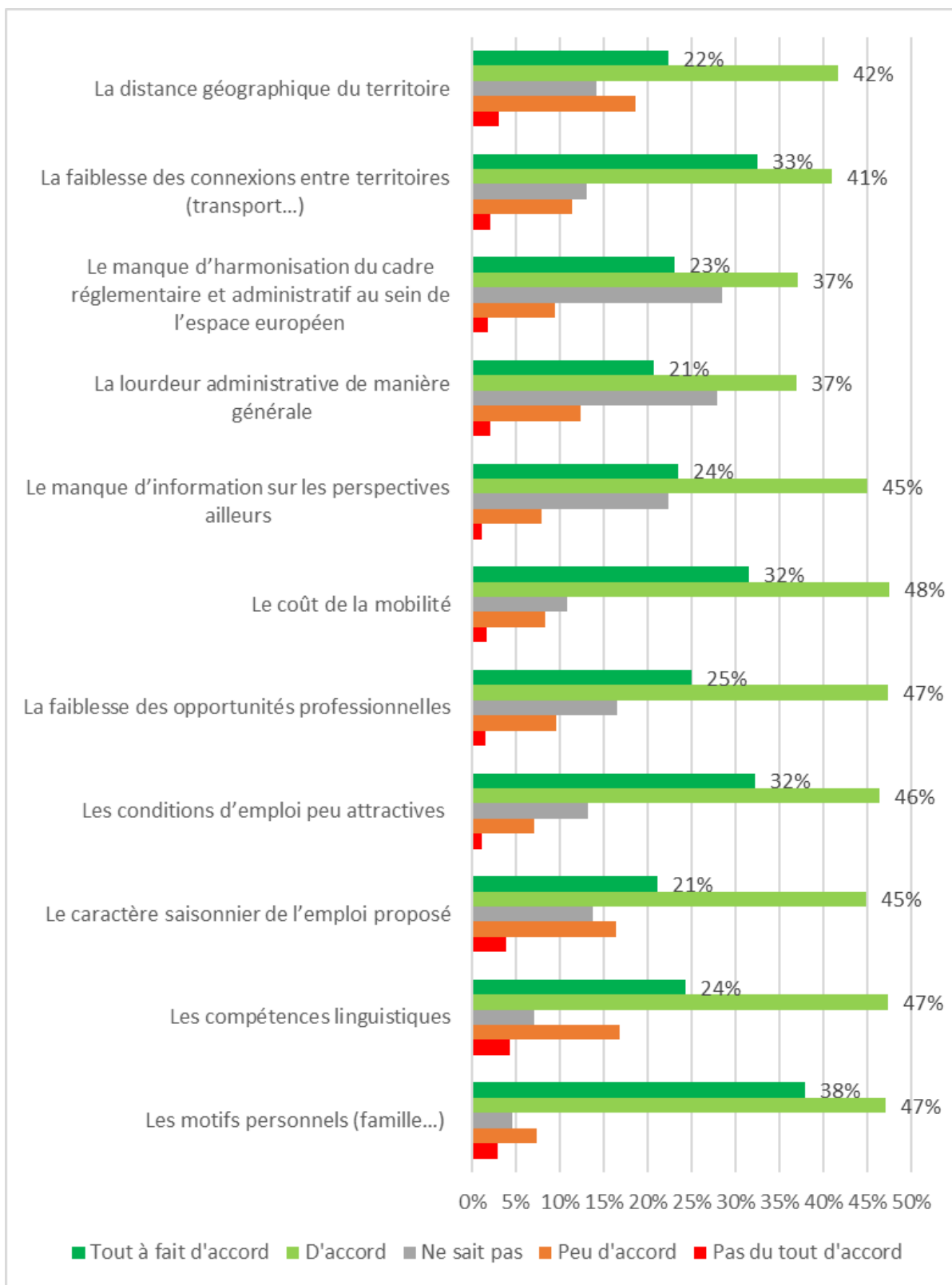
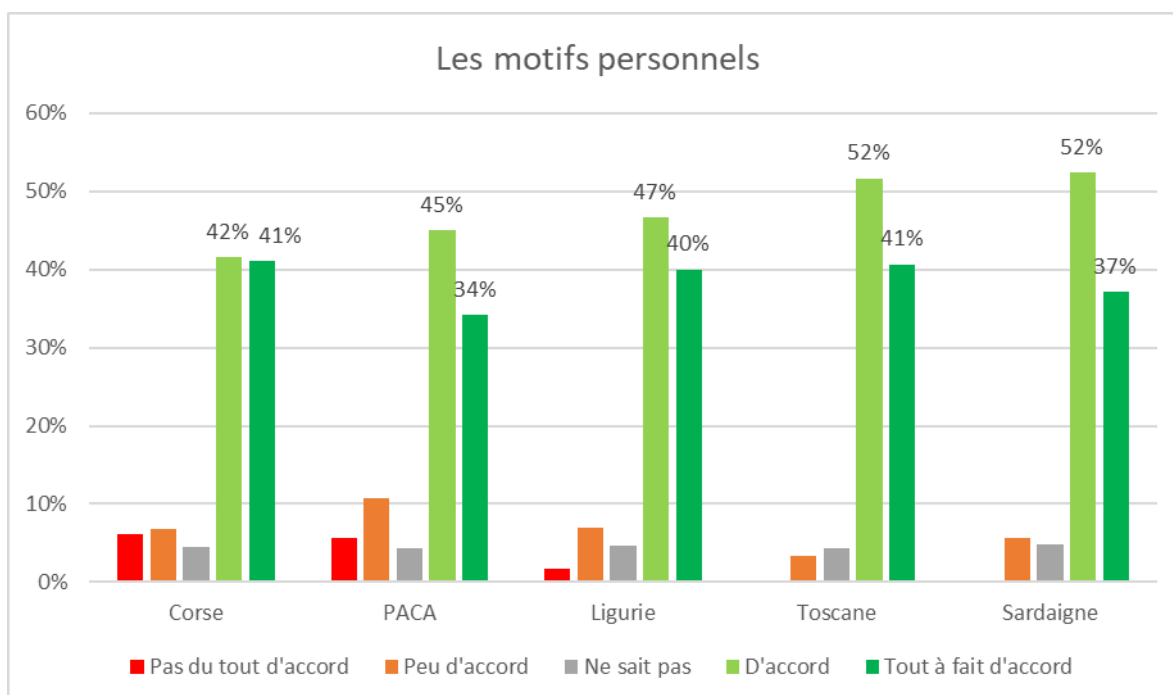


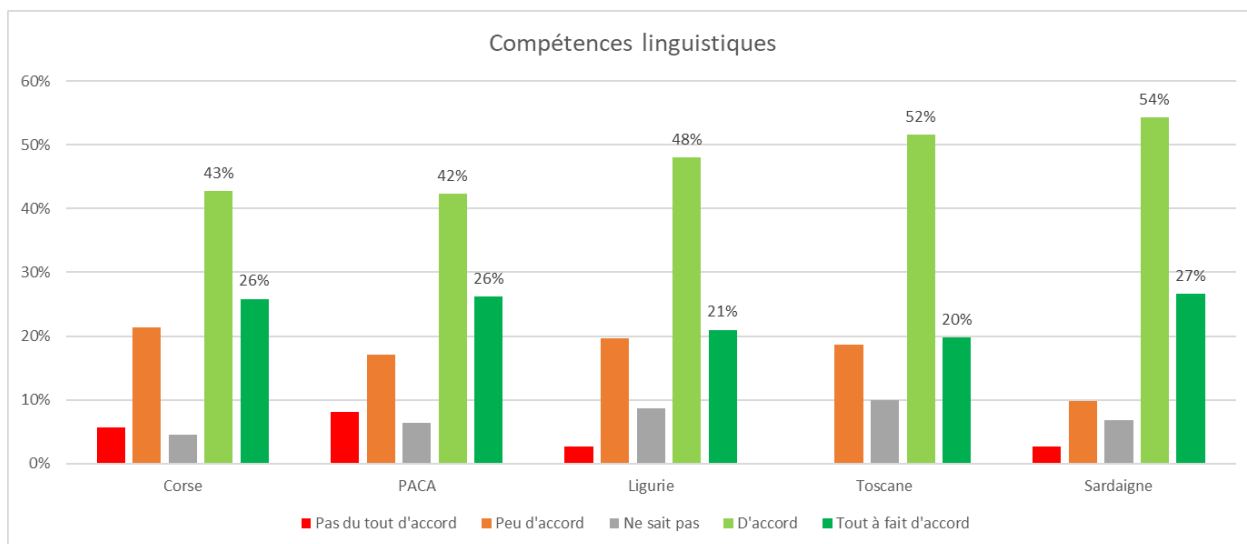
Figure 50. Les freins à la mobilité

En particulier, on retiendra notamment de l'approche territoriale que :

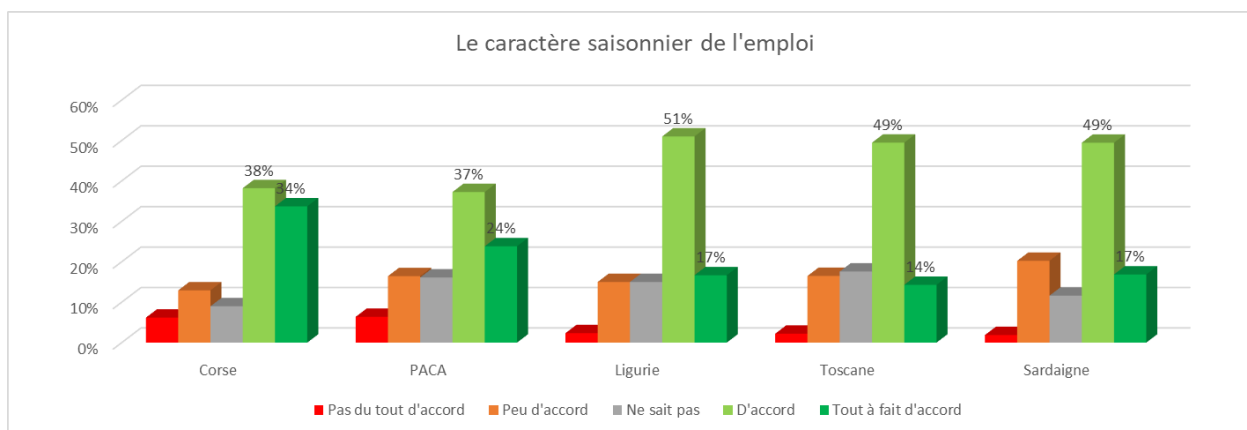
- Les motifs personnels (famille, barrière psychologique...) sont perçus davantage comme un frein auprès des répondants italiens ;
- Les compétences linguistiques sont perçues comme un frein à la mobilité particulièrement pour les répondants sardes (81% d'avis favorables contre 72% en moyenne) ;
- Les répondants corses ont davantage mis en avant la saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité (la Corse étant particulièrement propice à l'emploi saisonnier localement) ;
- Les partenaires français ont également souligné comme frein à la mobilité des conditions d'emploi peu attractives ;
- Par ailleurs, le coût de la mobilité a été présenté comme un frein notamment par les répondants sardes et issus de la région PACA, puis dans une moindre mesure par les corses ;
- Dans le prolongement de cette idée, ce sont les partenaires insulaires – Corse et Sardaigne – qui ont davantage souligné la faiblesse des connexions entre territoires (transport...), ce qui pourra avoir une incidence en termes de coût ;
- Enfin, les répondants français avanceront plus souvent le frein relatif au manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs.



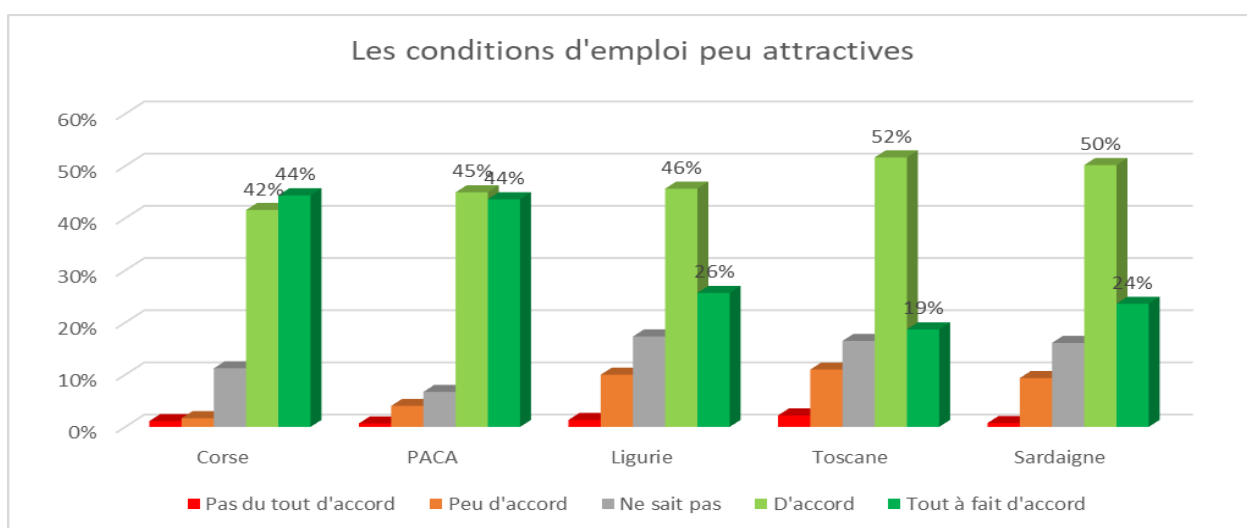
**Figure 51. Les motifs personnels comme frein à la mobilité, résultats par territoire**



**Figure 52. Les compétences linguistiques comme frein à la mobilité, résultats par territoire**



**Figure 53. La saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité, résultats par territoire**



**Figure 54. Les conditions d'emploi peu attractives comme frein à la mobilité, résultats par territoire**

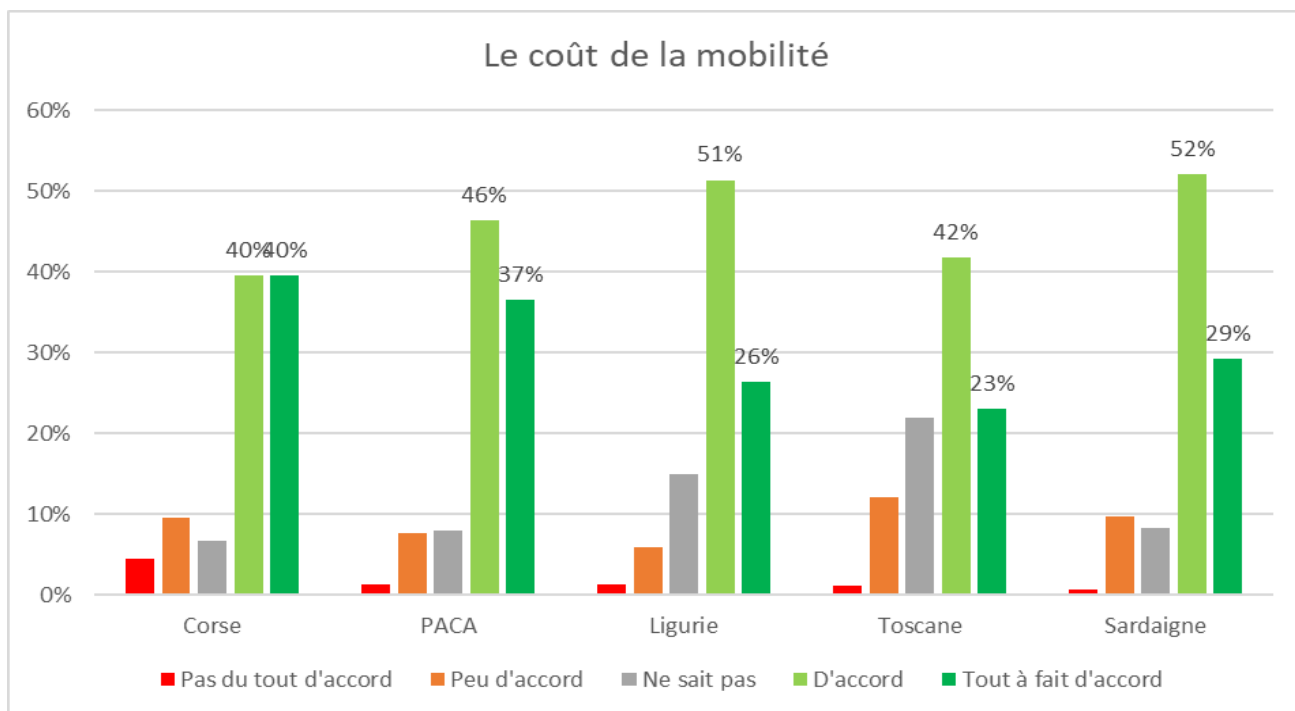


Figure 55. Le coût de la mobilité comme frein à la mobilité, résultats par territoire

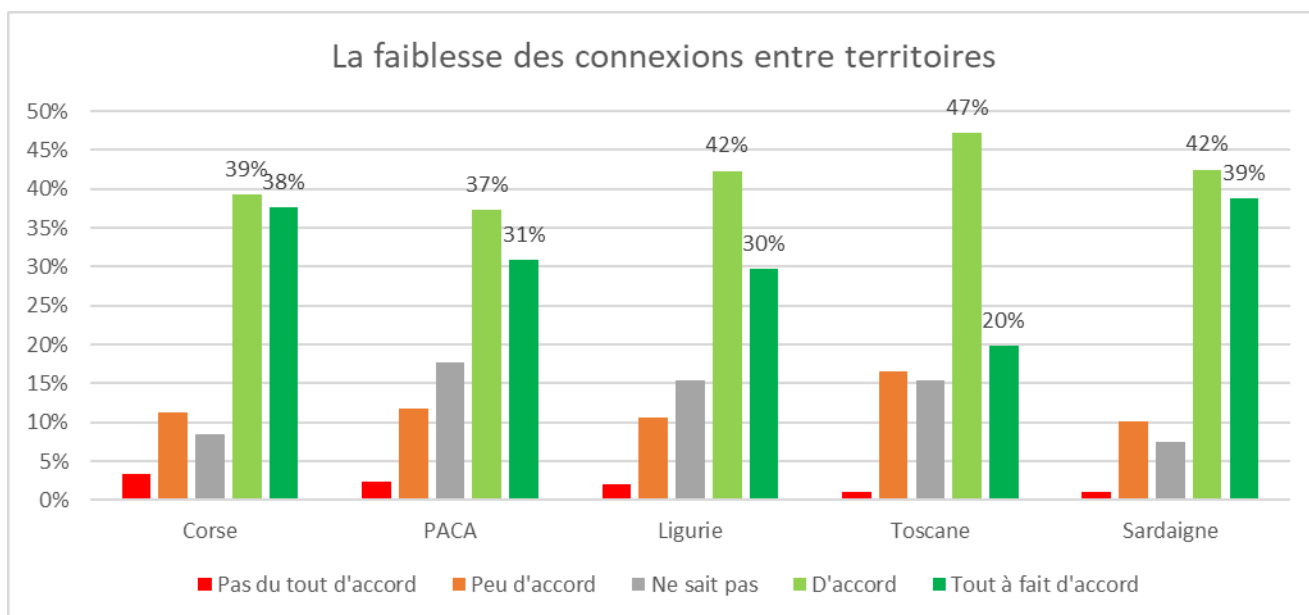
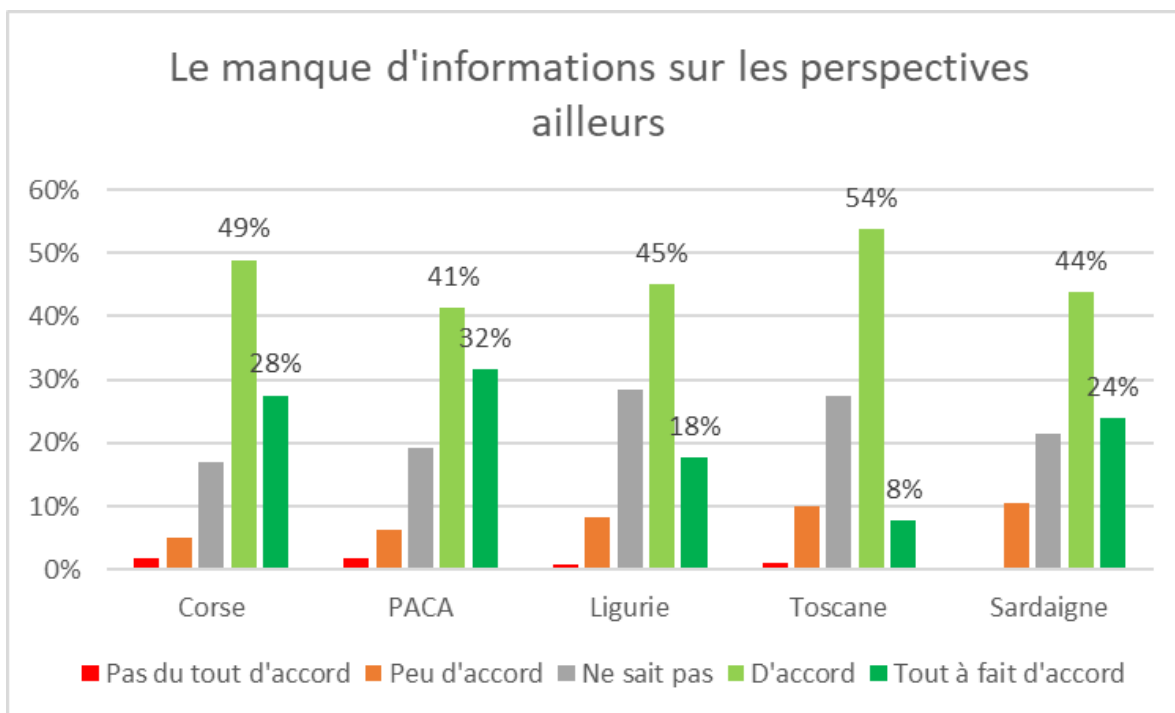


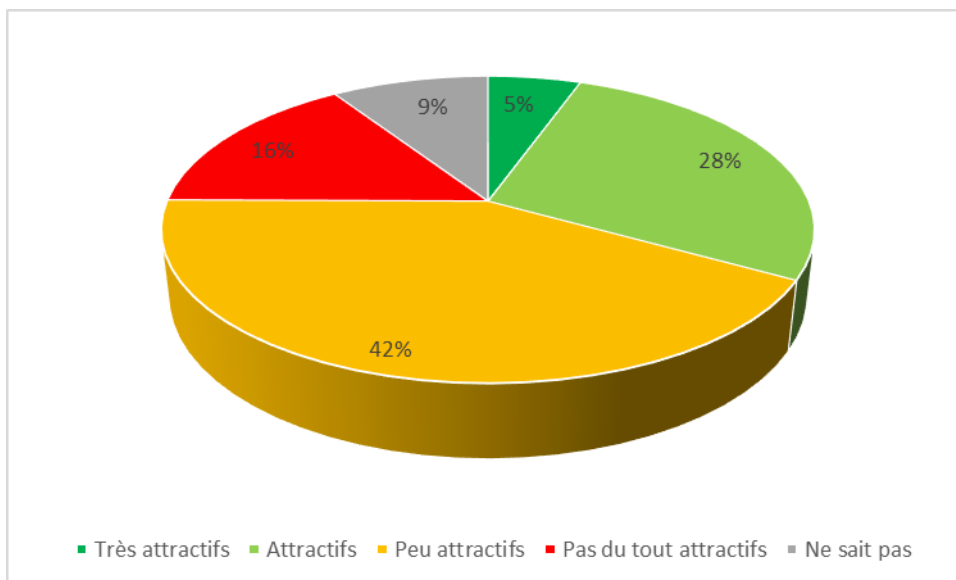
Figure 56. La faiblesse des connexions entre territoires comme frein à la mobilité, résultats par territoire



**Figure 57. Le manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs comme frein à la mobilité, résultats par territoire**

- La saisonnalité de l'emploi

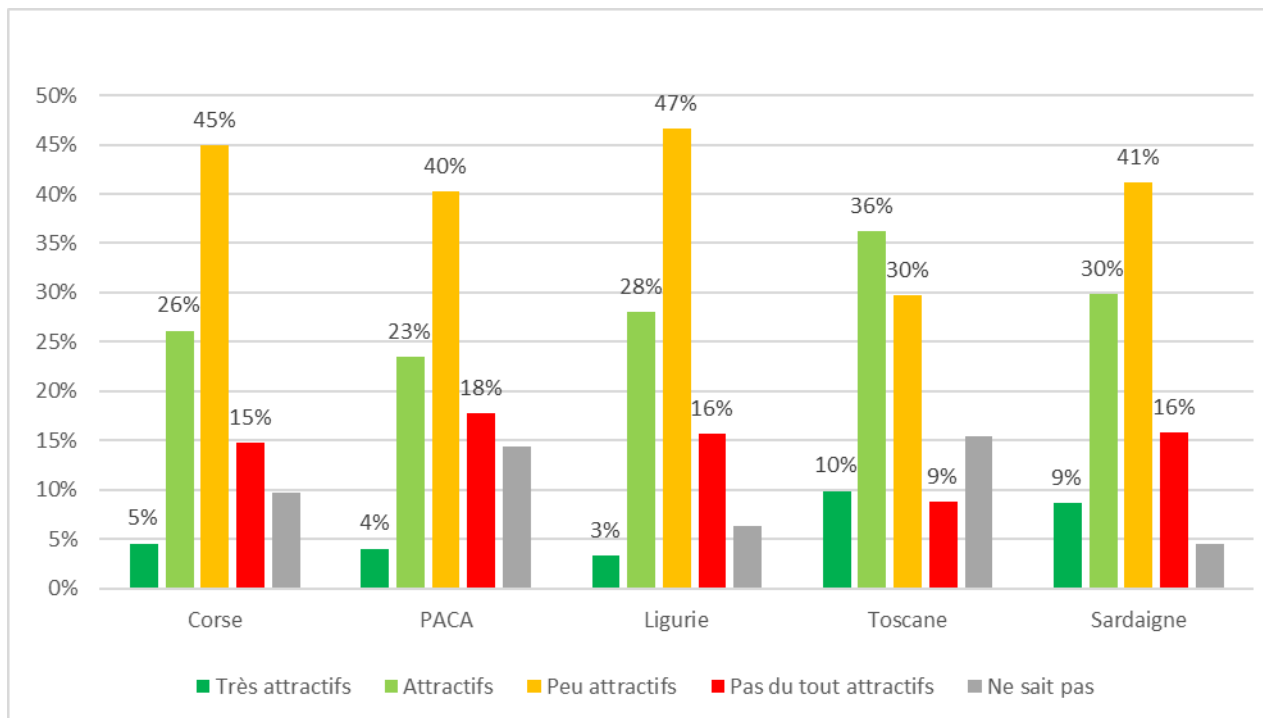
De manière générale, force est de constater que la majeure partie des enquêtés considère que les emplois saisonniers sont peu ou pas du tout attractifs :



**Figure 58. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers sur le territoire de rattachement**

On s'est par la suite intéressé à ce même résultat mais pour chacun des territoires partenaires :





**Figure 59. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers par territoire**

Les emplois saisonniers sont perçus comme peu voire pas du tout attractifs, particulièrement du point de vue des répondants ligures et corses (respectivement 62% et 60% contre 58% en moyenne).

### 3.2.4 Les recommandations

De ces enseignements, un certain nombre de recommandations a pu être apporté par les participants à l'enquête transfrontalière. Ils estiment, en effet, que des initiatives pourraient être mises en œuvre afin d'aider les entreprises en matière de recrutement, et améliorer ainsi le marché du travail. Par ordre décroissant d'importance, une majorité de participants a retenu :

- ✓ **La mise en place de formations linguistiques pour les demandeurs d'emploi (72% des répondants considèrent cette proposition comme tout à fait pertinente)**, se faisant l'écho des résultats présentés supra (et donc l'identification des compétences linguistiques comme frein à la mobilité par exemple) ; **dans une même proportion les répondants soulignent également la nécessité de renforcer la coopération entre les services de l'emploi et les organisations professionnelles ;**
- ✓ **La mise en place d'aides financières à l'emploi, proposition estimée tout à fait pertinente par 64% des participants ;**
- ✓ **La création d'un système transfrontalier de diffusion d'informations (CV, formation...), proposition considérée comme tout à fait pertinente par 57% des participants ;**
- ✓ **Ou encore une harmonisation du cadre réglementaire et législatif à l'échelle de la zone de coopération (55% d'avis favorables).**

Globalement, ces recommandations rejoignent d'ores et déjà le contenu des différentes composantes du projet M.A.R.E, et pourront être reprises dans le cadre de l'élaboration des indicateurs de réalisation du projet.

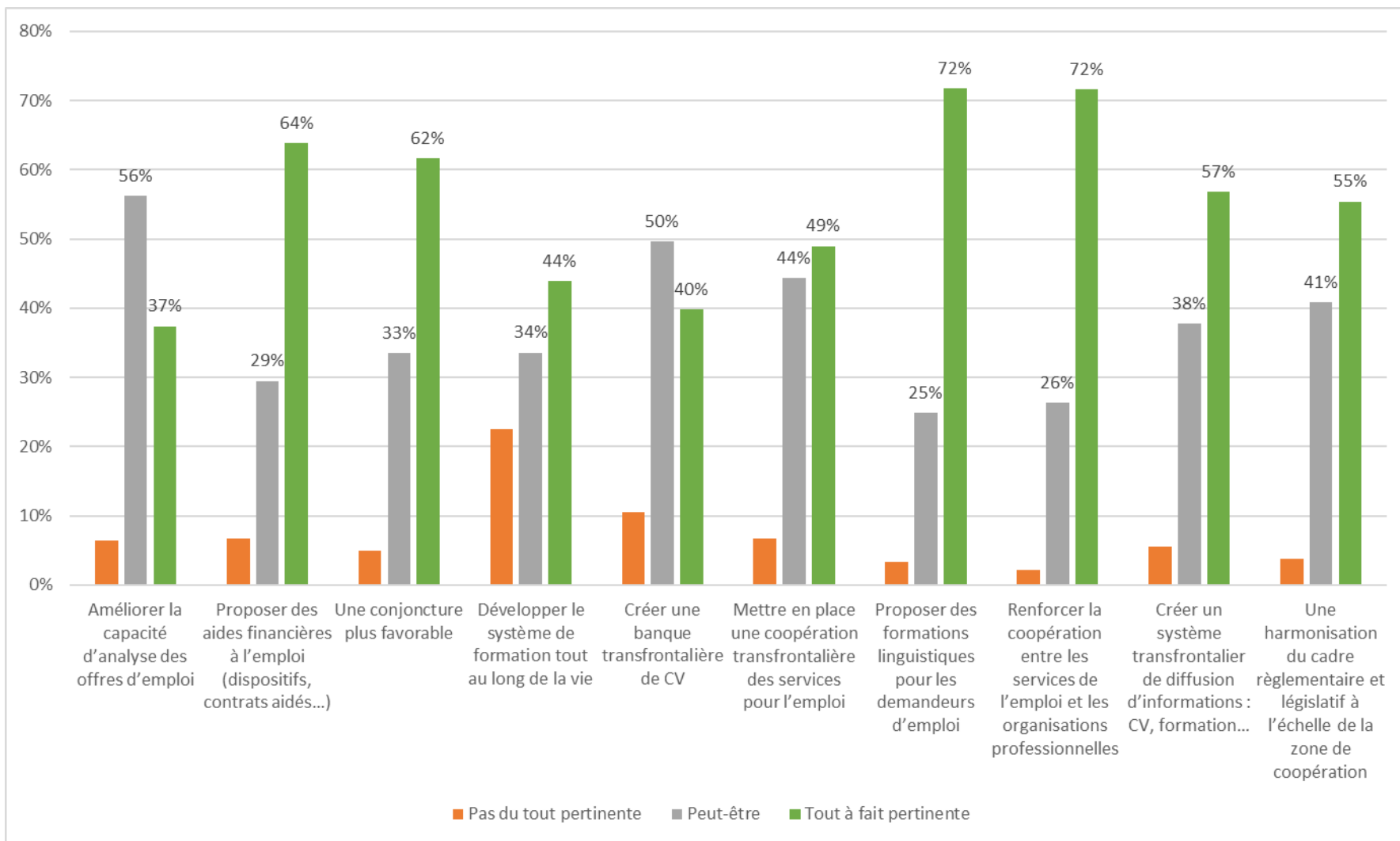


Figure 60. Perception à l'égard des propositions d'accompagnement des entreprises en matière de recrutement

La question suivante, qui était une question ouverte (à titre de rappel, elle était intitulée : « Quelles seraient vos recommandations en vue d'améliorer le marché du travail ? En vue de faciliter la rencontre entre offre et demande de travail ? »), a permis d'approfondir les recommandations des répondants pour améliorer le marché du travail transfrontalier. Conformément à ce qui a été évoqué précédemment, la formation arrive en tête des préoccupations mises en exergue. Ce qui a retenu l'attention par sa récurrence parmi les réponses apportées par les personnes interrogées, est la nécessité d'adapter la formation aux besoins du marché, c'est-à-dire, aux besoins des entreprises notamment. Parmi les moyens évoqués on retrouve :

- le renforcement des échanges entre les chefs d'entreprises, les organismes de formation et les services pour l'emploi ;
- les écoles et les universités devraient elles aussi être incluses dans ces démarches ;
- la création d'outils permettant de connaître les besoins des entreprises en temps réels et d'adapter l'offre.

Les recommandations en matière de formation concernent également le fond même des enseignements à privilégier. Les langues étrangères reviennent souvent et dans une moindre mesure, les nouvelles technologies et le numérique également. Enfin, le développement de l'alternance – mais également l'encouragement des embauches de personnes en cours de formation- et la certification/reconnaissance des formations font partie des idées recueillies sur le sujet.

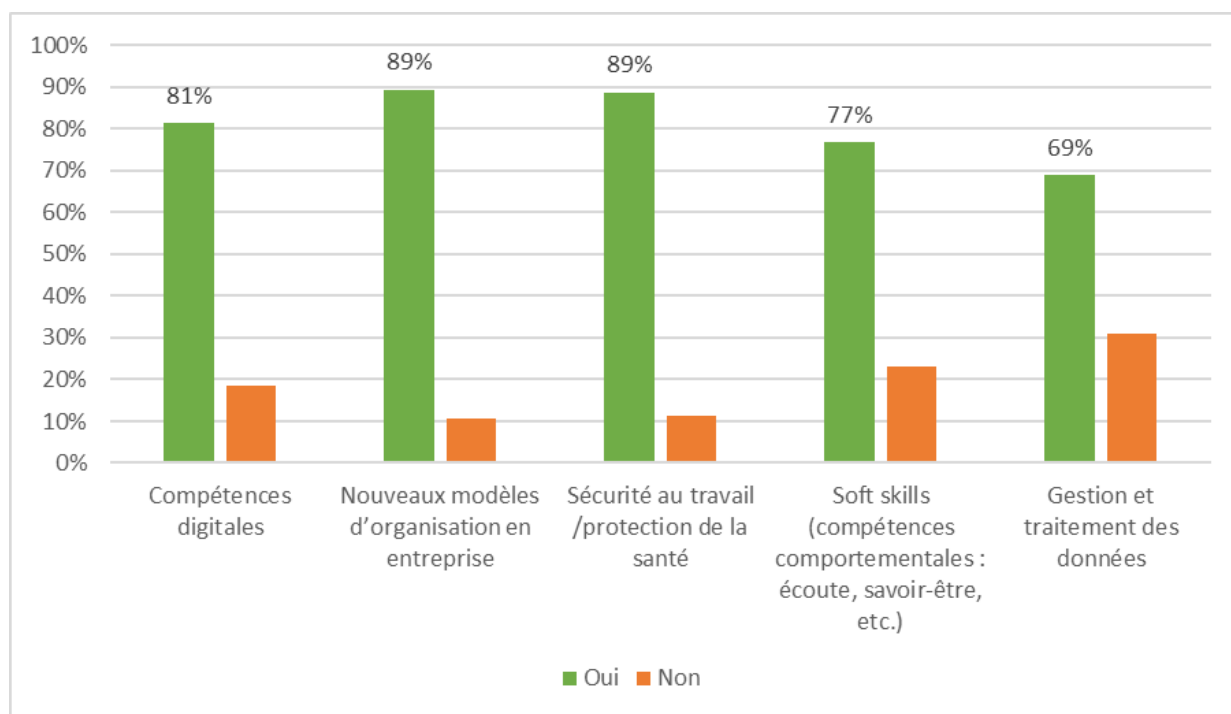
La création ou l'amélioration des outils existants a également fait l'objet de nombreuses remarques de la part des répondants. Ainsi, la mise en œuvre d'une base de données permettant à la fois l'accès aux offres d'emploi, mais également aux **profils actualisés** des candidats, est revenue souvent. Pour certaines des personnes ayant répondu au questionnaire, ce besoin primordial concerne les régions, pour d'autres l'échelon national, et pour d'autres enfin, l'espace transfrontalier tout entier. **L'idée d'un accès unique et simplifié à un système d'information dynamique permis par une collaboration active de toutes les parties prenantes se lit en filigrane des remarques exprimées.**

L'harmonisation des marchés de l'emploi européens par une meilleure collaboration des services pour l'emploi de l'espace transfrontalier et de la Zone Euro est également revenue à de nombreuses reprises. La création d'outil de type base de données (comme évoqué plus haut) et cartographie des compétences recherchées par pays sont des exemples de moyens possibles afin d'atteindre cette harmonisation.

Toutefois, il est notable que les réglementations propres à chaque pays, les écarts de niveaux de salaires, et l'incompatibilité de certains diplômes sont perçus comme des freins à la mobilité professionnelle en Europe.

En outre, les aides à l'embauche ont également été citées comme des moyens de stimuler le marché de l'emploi, mais pour certains, plutôt dans l'idée d'encourager les embauches des personnes de 30 ans et plus, afin de valoriser et de tirer profit de leur expérience.

Enfin, plus spécifiquement, et pour tenir compte du contexte actuel de crise sanitaire et de ses effets certains sur le marché du travail, les partenaires du projet MA.R.E. ont souhaité interroger les participants sur leur perception quant à l'évolution des compétences professionnelles envisagée suite à cette situation inédite sur le marché du travail. D'après les participants, l'ensemble des compétences professionnelles suivantes seront amenées à évoluer :



**Figure 61. Compétences professionnelles amenées à être revues suite à la situation inédite liée à la COVID-19**

De leur point de vue, la COVID-19 provoquera :

- La mise en place de nouveaux modèles d'organisation pour les entreprises (pour 89% des répondants) ;
- L'évolution des compétences professionnelles en matière de sécurité au travail / protection de la santé (pour 89% des répondants) ;

- L'évolution des compétences digitales (pour 81% des enquêtés), constat à rapprocher notamment de la perception des répondants à l'égard de l'attractivité des formations dans le domaine de la bureautique et de l'informatique ;
- Ou encore l'évolution en matière de soft skills (pour 77% des répondants).

## 4. Les conclusions

### 4.1 Les principaux enseignements issus de l'enquête

Pour mémoire, voici quelques principaux enseignements issus de l'enquête :

- Les jeunes constituent une cible prioritaire, principalement touchés par le chômage (68% des réponses recueillies), et particulièrement pour les territoires insulaires. A cet égard, ils sont une large majorité (81%) à recommander la mise en place de mesures spécifiques pour cette catégorie de population, dans le cadre de la lutte contre le chômage ;
- Par ailleurs, si une majorité de répondants – 59% - reconnaît que les informations obtenues auprès des services pour l'emploi sollicités ont été utiles, ils considèrent néanmoins que des marges de progression sont encore possibles pour ces services, notamment en termes :
  - D'adéquation entre les formations proposées et les besoins de formation (83% des répondants y sont favorables) ;
  - Des perspectives d'emploi et de réorientation professionnelle (81% des répondants y sont favorables) ;
  - De la diversité des formations (80% d'avis favorables) ;
- Par ailleurs, les répondants identifient deux grands secteurs d'activité à fort potentiel de recrutement : les énergies renouvelables et les industries innovantes. A contrario, les besoins en main d'œuvre pourraient baisser pour l'industrie traditionnelle ;
- En règle générale, les entreprises recruteraient dans leur environnement immédiat, une perception particulièrement ressentie en région Sardaigne (et a contrario des résultats obtenus en région Ligurie) ;
- Face aux difficultés de recrutement, d'après les répondants, les entreprises pourraient recruter du personnel non qualifié à destination duquel des formations adaptées devront être mises en place ;
- De plus, de manière générale, plus des trois quarts de ces répondants (79%) seraient prêts à exercer une activité professionnelle dans une autre ville de la région. Ils sont même 59% à envisager d'exercer une activité professionnelle dans un pays voisin, les motifs incitatifs pouvant être multiples notamment une offre en termes de moyens de transport et des conditions d'emploi plus favorables ;

- En outre, si les compétences linguistiques constituent sans nul doute le principal facteur de mobilité (cités par les trois quarts des répondants), elles peuvent également représenter un frein à la mobilité (pour 71% des répondants). Il existe pour autant d'autres freins à la mobilité parmi lesquels, des motifs personnels (famille, frein psychologique à la mobilité...), des conditions d'emploi jugées peu attractives ainsi que le coût de la mobilité, ou encore la faiblesse des connexions entre les territoires ;
- Enfin, pour améliorer le marché du travail, une majorité des répondants suggère :
  - La mise en place de formations linguistiques pour les demandeurs d'emploi (72% des répondants considèrent cette proposition comme tout à fait pertinente) ; dans une même proportion les répondants soulignent également la nécessité de renforcer la coopération entre les services de l'emploi et les organisations professionnelles ;
  - La mise en place d'aides financières à l'emploi, proposition estimée tout à fait pertinente par 64% des participants ;
  - La création d'un système transfrontalier de diffusion d'informations (CV, formation...), proposition considérée comme tout à fait pertinente par 57% des participants ;
  - Ou encore une harmonisation du cadre règlementaire et législatif à l'échelle de la zone de coopération (55% d'avis favorables).



## 4.2 Les principaux enseignements issus de l'activité T.1.2.

Afin de favoriser la rencontre entre l'offre et la demande de travail, principal objectif visé par le projet MA.R.E., les publics cibles – et donc les participants - ont suggéré un certain nombre de recommandations présentées plus haut. Or force est de constater qu'un certain nombre de projets européens, issus notamment de précédentes programmations, et traitant de la problématique de l'emploi au sein de la zone de coopération transfrontalière, ont pu déjà mettre en place des solutions qui pourraient en partie répondre aux attentes exprimées. Plus précisément, le travail de capitalisation réalisé dans le cadre de l'activité 1.2 (Capitalisation des projets transfrontaliers 2007-2013 et 2014-2020) inscrite dans le projet MA.R.E. a permis de mettre en lumière quelques bonnes pratiques<sup>11</sup>, pouvant être transférées et/ou utiles aux activités du projet. Ainsi, deux types de bonnes pratiques ont pu être identifiées :

- Des bonnes pratiques de type organisationnel ;
- Des outils pouvant être capitalisés dans le cadre des autres activités du projet MA.R.E., notamment dans le cadre des composantes T2 et T4.

### 4.2.1 Les bonnes pratiques organisationnelles

Le travail de capitalisation a mis en lumière plusieurs bonnes pratiques ou facteurs clés de succès, qui pourraient être adoptés dans la poursuite des activités du projet MA.R.E. avec :

- Une attention à apporter dans la construction des éventuels partenariats à venir pour la mise en place du réseau des services transfrontaliers, qui se fondera notamment sur une implication élevée et la compétence des différentes parties prenantes (notamment une expérience en matière de projets européens) ;
- Une communication interne dynamique entre les différentes parties prenantes, impulsée par le chef de file, avec des échanges réguliers qui faciliteront la mise en place des activités du projet et leur coordination ;
- Une communication externe à destination des publics cibles moderne, notamment par le biais des réseaux sociaux ;
- Un bon niveau de connaissance des besoins du territoire, et des entreprises, pour pouvoir mettre en place des solutions adaptées, notamment en termes de formation par exemple.

---

<sup>11</sup> CDI Conseil Développement Innovation, Activité 1.2 Capitalisation des projets transfrontaliers 2007-2013 et 2014-2020, Répertoire transfrontalier des bonnes pratiques, décembre 2020, 42 pages

#### 4.2.2 Les outils issus de la capitalisation

Un certain nombre d'outils développés, ou en cours d'élaboration, dans le cadre d'autres projets européens, pourrait se faire l'écho des outils qui pourraient être créés à l'occasion du projet MA.R.E. Plus précisément :

- Le projet ACTION prévoit la création de kit de services transfrontaliers dans le cadre de parcours d'accompagnement qui seraient déployés au bénéfice des filières du tourisme durable et du nautisme. Ces services pourraient être intégrés au réseau transfrontalier prévu dans le cadre du projet MA.R.E., venant ainsi enrichir l'offre d'accompagnement, principalement axée sur la formation et les compétences ;
- De même, le projet Me.Co. prévoit la création d'une plateforme de services de coaching et de tutorat en faveur de la création de coopératives sur le territoire. La coopérative peut être en effet une solution pour favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, et en ce sens, les services proposés en la matière pourraient faire l'objet d'information et de promotion par le biais du réseau de services transfrontaliers issus du projet MA.R.E. ;
- Le projet GI.M constitue un des projets identifiés le plus évocateur dans le cadre du projet MA.R.E. car il traite d'une des cibles prioritaires en matière de lutte contre le chômage, mise en avant par l'enquête transfrontalière, à savoir les jeunes. La mise en place des parcours certifiants pour ces jeunes, tout comme, les stages transfrontaliers, constituent une réponse à la fois aux attentes exprimées précédemment mais aussi un outil (parmi d'autres) qui pourra alimenter la réflexion autour du vademecum à créer dans le cadre de la composante T4. De plus, parmi les facteurs clefs de succès (FCS) identifiés dans le cadre du projet GI.M figurent la formation à distance, linguistique et informatique, des jeunes avant mobilité à l'étranger, un FCS qui rappelle les freins à la mobilité identifiés au travers de l'enquête transfrontalière. Dans le prolongement de ces enseignements, les formations et les échanges transfrontaliers qui seront mis en place dans le cadre du projet ART LAB EXPER peuvent également constituer des outils sur lesquels capitaliser dans le cadre des travaux prévus dans le projet MA.R.E. ;
- En complémentarité de ces premières pistes de synergie, le projet IN.VI.TI apparait comme un projet également très pertinent et ses réalisations pourraient

répondre en partie au besoin de faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail transfrontalier : en l'occurrence ici en proposant des stages au sein de la zone de coopération aux étudiants et aux jeunes diplômés. Ces initiatives devraient être intégrées et partagées dans le réseau de services transfrontaliers à naître (tout comme les stages qui seront proposés dans le cadre du projet TOURISMO) prévu à la composante T2 ;

- En outre, les parcours de formation qui seront proposés par le biais du réseau de services transfrontaliers pourraient intégrer aussi les parcours de formation certifiante créés dans le cadre du projet MARITTIMOMOB ;
- Par ailleurs, les participants à l'enquête transfrontalière ont mis en avant l'attractivité et les potentialités d'emplois au sein de la filière des énergies renouvelables. Dans le cadre de la création des parcours de formation, toujours, et directement en lien avec les opportunités identifiées dans cette filière « d'avenir », il pourrait être opportun d'intégrer les travaux réalisés dans le cadre du projet INTERMEDIA qui vise justement à consolider le cursus de formation des apprentis – considérant que le développement de l'alternance a été également une des recommandations suggérées par les participants - en intégrant des modules de formation destinés à doter les apprenants, de compétences dédiées à la construction durable, ainsi que des voyages d'étude au sein de l'espace transfrontalier. Ainsi, des synergies pourraient être créées entre ce projet et le projet MA.R.E. ;
- Plus globalement, les outils mis en place dans le cadre du projet MED NEW JOB – formations, échanges transfrontaliers entreprises/DE, laboratoire transfrontalier,... - pourraient également venir enrichir l'offre de services qui sera proposée par le biais du réseau transfrontalier prévu par le projet MA.R.E., en mettant à disposition notamment tous les services de réinsertion professionnelle au sein de la zone de coopération, tout comme les services proposés par les guichets uniques du projet O.P.E.R.A. ;
- Par ailleurs, les réalisations du projet SUCCESS pourraient apporter des réponses aux attentes exprimées lors de l'enquête transfrontalière, en matière de perspectives d'emploi identifiables dans les différents territoires (de ce point de vue, la cartographie des opportunités d'emplois par filière pourrait être un outil particulièrement pertinent).

Globalement, les points communs entre ces projets et le projet MA.R.E. dessinent de nombreuses possibilités de synergie, notamment dans le cadre des parcours de formation qui seront créés au travers du réseau de services transfrontaliers.

## 4.3 Les recommandations issues des focus group

### 4.3.1 La Sardaigne

Le Focus Group Sardaigne s'est réuni le 14 décembre 2020 pour examiner le "Rapport transfrontalier". La confrontation d'idées survenue entre ses membres a été l'occasion de souligner une fois de plus l'importance du dialogue entre les représentants des institutions qui influent à différents titres sur la dynamique du marché du travail.

Les recommandations présentées ci-dessous visent à "lire" les résultats de l'enquête transfrontalière, en vue d'orienter à la fois le partenariat sarde et le domaine de coopération vers la recherche de solutions ou de nouvelles idées de projets cohérentes avec l'objectif du projet MARE afin de valoriser les services en faveur des travailleurs et des entreprises.

Une première considération, peut-être anodine, émerge des réponses des entreprises interrogées aux questions sur l'utilité des services de l'emploi. À partir de l'examen des données fournies, on constate que les entreprises ont souligné l'intérêt limité et l'incisivité insuffisante, que les services de l'emploi peuvent revêtir sur le marché du travail. Au contraire, du côté des « travailleurs », les personnes à la recherche d'un emploi émettent une évaluation très positive des services offerts par les centres pour l'emploi.

Ce constat semble confirmé par la différence significative des données sur l'utilisation des services de l'emploi par les entreprises et les personnes à la recherche d'un emploi : alors que 85,6% de ces dernières se sont tournées vers les services de l'emploi, seule la moitié des entreprises interrogées (42,3%) ont utilisé les services de l'emploi pour la recherche de personnel. Ces données doivent bien entendu susciter une réflexion d'une part sur le type de services fournis par les pôles pour l'emploi aux entreprises, et d'autre part sur la nécessité de renforcer encore l'accompagnement apporté par les pôles pour l'emploi, en confortant le lien de confiance entre centres pour l'emploi et demandeurs d'emploi.

A la lueur des résultats de l'enquête, le premier constat qui s'impose est que si les demandeurs d'emploi en général trouvent les informations fournies par les services pour l'emploi utiles (20,6%) ou très utiles (32,7%) dans le cadre de la recherche d'un emploi, il ne semble pas en être de même pour les entreprises (face à un nombre très limité de

réponses données). Il apparaît donc nécessaire de rechercher à travers des enquêtes spécifiquement destinées aux entreprises, les types de services dont les celles-ci ont besoin.

Des éléments éclairants à ce sujet peuvent en effet être obtenus à partir des questions appelant des « suggestions » pour améliorer les services de l'emploi ; dans le cas d'espèce on note que parmi les entreprises, les demandeurs d'emploi et les opérateurs de services de l'emploi existent de nombreux points de convergence. Ainsi, les entreprises, les personnes en recherche d'emploi, et les opérateurs de services pour l'emploi identifient comme éléments clés sur lesquels baser l'amélioration des services de l'emploi : l'orientation, l'adéquation entre la formation offerte et les besoins (adéquation entre l'offre et la demande d'emploi) ainsi que comme formation. Ces données sont parfaitement conformes aux indications des récentes orientations de l'Union européenne pour l'emploi pour 2020, et en particulier l'orientation n°6 intitulée "Renforcer l'offre de main-d'œuvre et améliorer l'accès à l'emploi, aux qualifications et aux compétences" laquelle stipule que les États membres devraient fournir aux chômeurs et aux inactifs une assistance efficace, rapide, coordonnée et sur mesure, basée sur un soutien à la recherche d'emploi, à la formation, à la requalification ainsi qu'à l'accès à des services diplômants. En vue d'améliorer la relation entre les services de l'emploi et les entreprises, l'ASPAL a promu à partir de 2018 le référent Job Account, un référent professionnel mis en place pour promouvoir les services aux entreprises, sélectionné parmi le personnel des centres pour l'emploi et qui s'adresse directement aux entreprises en favorisant le dialogue, afin d'apporter à l'entrepreneur un support technique, des informations et des conseils spécifiques. Le Job Account fournit aussi bien une assistance aux services de présélection et de sélection de personnel pour les entreprises, que du conseil en matière de mesures incitatives, d'embauche et d'aides financières. Par ailleurs, une autre de ses missions est de détecter les besoins réels des entreprises en termes d'offre d'emploi et de formation. ASPAL a investi dans le référent de Job Account une somme inégalée à l'échelle nationale, pour améliorer l'adéquation entre la demande et l'offre de travail en raccourcissant la distance entre ces deux mondes.

#### 4.3.2 La Toscane

Le Focus Group toscane a identifié deux problèmes particuliers dans son analyse des résultats de l'enquête :

- L'impact de la Covid 19 sur l'accélération du besoin de nouvelles compétences des entreprises

Les membres du Focus Group soutiennent en effet l'importance absolue des compétences non techniques ou soft skills qui viennent en complément de la spécialisation professionnelle requise par le secteur dans lequel un emploi est recherché, en particulier

en cette période historique où les entreprises sont engagées dans des processus de réingénierie. Selon le Focus Group, en plus de la flexibilité et des compétences en matière résolution de problèmes (problem solving), les entreprises ont également besoin de travailleurs dotés de compétences technologico-numériques et communicatives. Dans un contexte marqué par d'importants changements socio-économiques, il est essentiel pour les entreprises de s'adapter aux nouvelles façons de travailler à distance et de pouvoir communiquer efficacement à l'externe sur leur travail, en valorisant l'innovation mise en œuvre et sa pérennité, afin de pouvoir maintenir et renforcer leur propre position sur le marché.

#### - La relance des filières prioritaires sur le marché du travail

Les membres du Focus Group s'accordent sur cette vision et soulignent surtout le potentiel du secteur agricole (ce secteur fait partie de la filière du tourisme innovant et durable ou dans le secteur des biotechnologies, selon les activités spécifiques) qui, depuis quelques années a connu une innovation importante et particulièrement dynamique, ce qui justifierait d'investir dans la formation pour garantir des ressources humaines qualitativement à la hauteur de la mise en œuvre et du développement de cette filière.

En ce qui concerne le secteur nautique et celui de la construction navale, il est à noter que le potentiel d'emploi est, à l'heure actuelle, inférieur à celui des autres secteurs en raison de la difficulté à trouver les professions requises par le secteur ; il existe en effet un décalage important entre la formation et les profils professionnels. De plus, suite à l'urgence Covid19, le secteur nautique et de la construction navale connaît un moment très positif sur le marché, avec d'énormes demandes, et cela pourrait en quelque sorte soutenir le processus d'appariement entre l'école / système de formation et le monde du travail pour répondre rapidement aux besoins des entreprises et renforcer le potentiel d'embauche.

Plus généralement, les filières prioritaires du projet semblent aller de pair avec l'emploi nécessaire et le besoin en matière de personnel formé aux compétences vertes. En effet, il ressort du dossier les compétences green : l'analyse de la demande de compétences liées à l'économie verte dans les entreprises<sup>12</sup> montre que le nombre d'entreprises qui investissent dans les compétences vertes est très répandu en Toscane, ainsi qu'en Italie.

---

<sup>12</sup> Dossier national (2019) réalisé par Unioncamere-ANPAL Dans le cadre du Système d'Information Excelsior avec la -collaboration des CCIAA territoriales et leurs entreprises spécialisées :  
[https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8](https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=8).



L'enquête met en évidence que ces dernières années, la demande de professionnels hautement qualifiés sur les questions environnementales, capables de développer et d'utiliser des solutions et des stratégies éco-durables, est de plus en plus pertinente. La demande de compétences vertes concerne, de manière transversale, les métiers à la fois hautement spécialisés et techniques, les cadres ainsi que les travailleurs des services commerciaux et touristiques, les métiers des services du personnel ainsi que les ouvriers et artisans.

Le développement de l'économie verte oblige de plus en plus les travailleurs à disposer de compétences et d'aptitudes spécifiques (dites vertes), leur permettant de répondre aux opportunités offertes par la conversion durable du système productif. Le changement qui impacte le marché du travail ne concerne pas tant la création ou l'activation de nouveaux emplois verts, mais la demande de nouvelles compétences qui touchent tous les professionnels (ou du moins beaucoup d'entre eux), à qui l'on demande d'élargir leurs compétences, dont l'aptitude à économiser l'énergie et la durabilité environnementale. En ce sens, il est utile de mentionner le modèle de prévision des besoins professionnels à moyen terme<sup>13</sup> (développé par Unioncamere), selon lequel la transformation numérique et l'éco-durabilité joueront un rôle décisif dans la caractérisation des besoins en emploi des différents secteurs économiques, impliquant 26% et 29% des travailleurs dont les entreprises et l'administration publique auront besoin au cours de la période étudiée. En particulier, dans le cadre de la transformation digitale, les entreprises rechercheront entre 275 et 325 000 collaborateurs possédant des compétences mathématiques et informatiques spécifiques, numériques ou liées à l'Entreprise 4.0. Un changement qui touchera non seulement les métiers du numérique mais une grande partie des professionnels de tous secteurs.

En ce qui concerne le secteur d'éco-durabilité, les entreprises auront besoin de 520 à 610 mille travailleurs afin de saisir l'opportunité offerte par le développement des processus de production respectueux de l'environnement, visant à optimiser ou diminuer l'utilisation des matières premières. Parmi les secteurs manufacturiers qui, selon les estimations, auront le plus grand besoin d'emploi, on retrouvera l'industrie de la fabrication de machines, équipements et moyens de transport, y compris les navires et les bateaux de plaisance et de sport.

De plus, l'utilisation des technologies bleues dans la construction navale (et plus largement dans le secteur naval) est une question d'actualité, qui fait l'objet d'une

---

<sup>13</sup> Prévisions sur les besoins professionnels et en termes d'emploi en Italie à moyen terme (2019-2023), Système d'Information Excelsior, Unioncamere-ANPAL.  
[https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0](https://excelsior.unioncamere.net/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=108&Itemid=169&limitstart=0).

grande attention pour l'avenir du secteur, à tel point que lors du récent sommet Blue Economy Summit 2020 <sup>14</sup>, le sujet a, entre autres, fait l'objet de discussions en relation avec développement des compétences dans le domaine des technologies bleues, pour les travailleurs actuels et futurs du secteur. Si l'économie bleue peut être définie comme la stratégie à long terme pour soutenir une croissance durable dans les secteurs marin et maritime, alors la qualification du capital les ressources humaines, la formation continue et le développement de compétences spécialisées dans les domaines scientifiques et technologiques sont considérés comme des facteurs stratégiques de succès et d'avantage concurrentiel.

Par conséquent, il semble y avoir un besoin croissant et généralisé de formation de travailleurs dotés non seulement de compétences techniques spécifiques, mais également numériques et vertes, liés aux besoins d'innovation et de durabilité environnementale. L'urgence sanitaire semble également avoir renforcé ce besoin du système entrepreneurial et par conséquent du marché du travail : un besoin devenu stratégique et urgent pour le développement de l'employabilité en cette période historique particulière.

#### 4.3.3 La Corse

Les travaux collectifs réalisés en Corse ont permis d'aboutir à une analyse de la situation du marché de l'emploi dans l'espace transfrontalier, y compris par rapport aux résultats de l'enquête présentée dans ce document.

Ainsi, la qualité des échanges et la productivité des débats ont mis à jour un certain nombre d'éléments qui seront présentés sous forme d'une matrice SWOT.

NB. :

Environnement interne : Force et faiblesse des acteurs du marché du travail

Environnement externe : Opportunités et menaces sur le marché du travail transfrontalier

---

<sup>14</sup> Gênes, 29 juin – 3 juillet 2020.



FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plusieurs projets de coopération abordent le soutien aux filières bleues et vertes comme moteur du développement économique de la zone</li> <li>• Filières porteuses de création d'activité</li> <li>• Plan de relance après Covid : aide de l'Etat et des Régions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRISE SANITAIRE</li> <li>• Diffusion du questionnaire rendue plus difficile</li> <li>• Ralentissement de l'activité des entreprises surtout dans la filière touristique</li> <li>• Manque de disponibilité des entreprises qui sont dans la gestion au jour le jour</li> <li>• Problème de trésorerie prioritaires par rapport à la gestion des ressources humaines</li> <li>• Manque de besoin en personnel dans les filières bleues et vertes</li> <li>• Le Programme MARE n'a pas pris en compte l'emploi des personnes ayant un handicap</li> <li>• Equivalence des diplômes et certification des compétences peu facilité par la structure des systèmes existant en Italie et en France</li> </ul>
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les filières bleues et vertes sont en plein essor : Fort potentiel d'emploi</li> <li>• Le filière biotechnologie bleue et verte pourrait être un secteur très porteur en Corse du fait de son insularité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CRISE SANITAIRE</li> <li>• Manque de visibilité</li> <li>• Diminution des offres d'emploi</li> <li>• Problèmes liés au transport et au manque de liaisons maritimes ou aériennes entre l'Italie et la Corse.</li> </ul>

## 4.4 La définition d'une Task Force de suivi

Considérant les enseignements issus des résultats de l'analyse de l'enquête transfrontalière, une task force de suivi devra être constituée dans le cadre de la bonne conduite des activités prévues par le projet MA.R.E. Cette task force doit s'inscrire dans la continuité des travaux réalisés par les focus group territoriaux, dont la finalité et les contributions ont été présentées respectivement dans les parties 1.2 et 4.3. de ce rapport.

Cette task force de suivi sera composée d'un représentant territorial issu des focus group. Autrement dit, elle sera donc constituée de 5 membres. Ils seront ainsi dotés d'une très bonne connaissance du projet MA.R.E. et de ses activités. Ses missions (non exhaustives) consisteront à :

- Devenir l'interlocuteur référent auprès des partenaires du projet dans le cadre de la remontée périodique des besoins territoriaux ;
- S'assurer de la pertinence des services créés avec les besoins exprimés par le territoire (soit à l'occasion de l'enquête transfrontalière soit ultérieurement). L'analyse de la pertinence pourra porter sur la définition des profils professionnels adaptés à chaque territoire, les formations et les compétences recherchées... ;
- S'assurer de la prise en compte par les partenaires des bonnes pratiques identifiées au travers du travail de capitalisation, dans la conduite de leurs activités par composante ;
- Valider le contenu des compétences recherchées dans les différents territoires ;
- Collecter et compléter les indicateurs ex-post (uniquement), puisque issus de l'analyse des résultats de l'enquête transfrontalière, à échéance semestrielle.

## Liste des figures

Figure 1. L'enquête quantitative.....	16
Figure 2. Répartition du nombre de questionnaires par cible .....	21
Figure 3. Répartition de l'emploi par secteurs d'activité en 2017, adapté de l'INSEE .....	27
Figure 4. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités en 2018, adapté de l'INSEE .....	28
Figure 5. Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi.....	28
Figure 6. Répartition de l'emploi par secteur d'activités en 2017, adapté de l'INSEE .....	31
Figure 7. Répartition du stock d'entreprises par secteur d'activités au 31 décembre 2017, adapté de l'INSEE.....	31
Figure 8 : Répartition des besoins en main d'œuvre par secteur d'activités en 2020, adapté de Pôle-Emploi ..	32
Figure 9. Répartition par âge de la population Sarde au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile » .....	33
<b>Figure 10. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 » .....</b>	<b>34</b>
Figure 11. Répartition de la population Ligurie au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile » .....	35
<b>Figure 12. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 » .....</b>	<b>37</b>
Figure 13. Répartition de la population Toscane par âge au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile » .....	38
<b>Figure 14. Répartition des salariés par grands secteurs d'activité au 1<sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, “Employé de 15 ans et plus par secteur d'activité économique, position dans la profession, province, région et zone géographique. Année 2019 » .....</b>	<b>40</b>
Figure 15. Répartition du nombre de questionnaires par cible.....	42
Figure 16. Répartition des répondants par genre.....	43
Figure 17. Répartition des répondants par tranche d'âge.....	43
Figure 18. Répartition des répondants par territoire de rattachement.....	44
Figure 19. Répartition des répondants par catégorie de filière.....	45
Figure 20. Répartition des répondants par filière prioritaire en fonction du territoire de rattachement .....	46
Figure 21. Répartition de la durée de recherche d'un emploi (en mois) pour les répondants actuellement au chômage.....	47
Figure 22. Niveau de formation pour la totalité des répondants à l'enquête et les répondants actuellement à la recherche d'un emploi.....	49
Figure 23. Perception des populations les plus touchées par le chômage .....	50
Figure 24. Perception des populations les plus touchées par le chômage par territoire.....	51
Figure 25. Population nécessitant des mesures spécifiques dans le cadre de la lutte contre le chômage.....	53
Figure 26. Les besoins en compétences pour les demandeurs d'emploi et les répondants dans leur ensemble.....	54
Figure 27. Comparaison entre les types de compétences détenues par les répondants en général et les demandeurs d'emploi.....	55
Figure 28. Niveau d'utilité des informations obtenues auprès des services pour l'emploi.....	56
Figure 29. Améliorations possibles des services pour l'emploi.....	57
Figure 30. Perception à l'égard du marché du travail.....	58
Figure 31. Effets perçus de la COVID-19 sur le marché du travail .....	59
Figure 32. Potentiel de recrutement des secteurs d'activité .....	61
Figure 33. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité.....	64
Figure 34. Potentialités de recrutement identifiées au sein des filières prioritaires .....	66
Figure 35. Secteurs d'activité visés par la baisse des besoins en main d'œuvre.....	67
Figure 36. Evaluation du niveau d'attractivité des filières prioritaires du programme.....	68
Figure 37. Evaluation du niveau d'attractivité des formations.....	69
Figure 38. Facteurs de définition des besoins en main d'œuvre.....	70
Figure 39. Principaux postes recherchés.....	71
Figure 40. Type de contrats utilisés par les entreprises.....	72
Figure 41. Zone de recrutement des entreprises par territoire .....	74
Figure 42. Les intentions de recrutement des entreprises .....	75
Figure 43. Les difficultés de recrutement rencontrées.....	76

Figure 44. Type de public pouvant répondre aux besoins de recrutement des entreprises.....	77
Figure 45. Le recours au personnel détaché une réponse aux besoins de recrutement ? .....	77
Figure 46. Zone géographique professionnelle privilégiée par les individus en activité ou à la recherche d'un emploi .....	78
Figure 47. Proportion d'individus prêts à exercer leur activité professionnelle dans un pays voisin (Italie ou France) par territoire.....	79
Figure 48. Les facteurs facilitateurs de mobilité.....	81
Figure 49. Les facteurs d'attractivité d'un emploi.....	82
Figure 50. Les freins à la mobilité.....	84
Figure 51. Les motifs personnels comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	85
Figure 52. Les compétences linguistiques comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 53. La saisonnalité de l'emploi comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 54. Les conditions d'emploi peu attractives comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	86
Figure 55. Le coût de la mobilité comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	87
Figure 56. La faiblesse des connexions entre territoires comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	87
Figure 57. Le manque d'informations sur les perspectives identifiées par ailleurs comme frein à la mobilité, résultats par territoire.....	88
Figure 58. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers sur le territoire de rattachement.....	88
Figure 59. Niveau d'attractivité des emplois saisonniers par territoire.....	89
Figure 60. Perception à l'égard des propositions d'accompagnement des entreprises en matière de recrutement.....	91
Figure 61. Compétences professionnelles amenées à être revues suite à la situation inédite liée à la COVID-19.....	93

## Liste des tableaux

Tableau 1. Répartition du nombre de questionnaires valides par cible et par territoire.....	21
Tableau 2. Répartition du nombre de questionnaires recueillis par territoire.....	24
Tableau 3. Recensement de la population Corse en 2017, adapté de l'INSEE.....	25
Tableau 4. Indicateurs relatifs au chômage en Corse, adapté de l'ADEC.....	26
Tableau 5. Indicateurs relatifs à l'emploi de la population Corse en 2017, adapté de l'Insee.....	26
Tableau 6. Recensement de la population en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE.....	29
Tableau 7. Indicateurs relatifs au chômage en Région PACA, adapté la Direccte PACA.....	30
Tableau 8. Indicateurs relatifs à l'emploi en région PACA en 2017, adapté de l'INSEE.....	30
Tableau 9 : Taux de chômage parmi la population sarde en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	34
Tableau 10. Indicateurs de démographie en Ligurie au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	35
Tableau 11 : Taux de chômage parmi la population Ligure en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	36
Tableau 12. Indicateurs de démographie en Toscane au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 – adapté de ISTAT, « Popolazione residente comunale per sesso anno di nascita e stato civile ».....	38
Tableau 13 : Taux de chômage parmi la population Toscane en 2019, adapté de Istat, « Taux de chômage / taux de chômage chez les jeunes /hommes/femmes/longue durée / taux de NEET per province, région et répartition géographique - Années 2008-2019 ».....	39
Tableau 14. Principaux traitements statistiques utilisés.....	41
Tableau 15. Secteurs d'activité issus des filières prioritaires du programme France-Italie maritime principalement recherchés par les demandeurs d'emploi.....	48
Tableau 16. Analyse territoriale des potentialités de recrutement par secteurs d'activité.....	65
Tableau 17. Type de contrats utilisés par les entreprises.....	71
Tableau 18. Type de contrats souvent utilisés par les entreprises par territoire.....	73
Tableau 19. Zone d'activité professionnelle privilégiée avec une très forte probabilité.....	80

## Annexes

Annexe 1. Le questionnaire de l'enquête transfrontalière en version française

Annexe 2. Le questionnaire de l'enquête transfrontalière en version italienne

Annexe 3. Les résultats de l'enquête en version française

Annexe 4. Les résultats de l'enquête en version italienne

Annexe 5. Les résultats de l'enquête pour la Corse

Annexe 6. Les résultats de l'enquête pour la région PACA

Annexe 7. Les résultats de l'enquête pour la région Ligurie

Annexe 8. Les résultats de l'enquête pour la région Toscane

Annexe 9. Les résultats de l'enquête pour la région Sardaigne